



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL*MART

MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES

MÓDULO 5 Salud y Seguridad OIT



CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes laborales en Nicaragua.

Concepto Original

Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de
Laura Carter / Federación Internacional de Trabajadores Textiles,
Vesturario y Cuero, FITTVC
y coordinado por
Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

Autoría

Valentina Forastieri / Organización Internacional del Trabajo, OIT

Adaptación pedagógica

Martha Altamirano / Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos, INEH
Yamileth Alguera / INEH
Edin Pop / OIT

Revisión y edición de textos

Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

Diagramación, y diseño

Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

Ilustración

Graciela Monroy / Crea Generación, S.A.



Iglesia El Carmen, 1c. al norte, 1c. al oeste
Tel.: (505) 268 4036, 266 2835
E-mail: inehnica@turbonett.com.ni
www.inehnica.org

1era. edición: agosto 2008

Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

Managua, Nicaragua

Estimadas empresas participantes:

El objetivo principal del proyecto Mejoramiento Continuo en la Maquila (Mecomaq) es brindar apoyo para mejorar las condiciones laborales y los sistemas gerenciales en las fábricas de confección. En coordinación con el socio local, Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos (INEH) y el Comité Consultivo, se ha avanzado en la definición de los temas, de los docentes y en la elaboración de los manuales para utilizar en cada una de fábricas.

La expectativa de todo el equipo MECOMAQ es que estas capacitaciones sean un aporte al sostenimiento y mejora en la responsabilidad social del sector maquila para las fábricas nicaragüenses participantes, ayudándolas a estar preparadas para enfrentar los retos y la competencia esperada en el fin del Acuerdo Multifibra.

El presente material es el quinto y último de una serie de manuales que se elaboraron como material de apoyo en estas capacitaciones.

El contenido de este manual ha sido facilitado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la promoción de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que constituyen parte de la enseñanza del sector maquila.

Esperamos que pueda brindar el mayor provecho a los trabajadores y a los empleadores.

ÍNDICE

1. Globalización y tendencias de la seguridad y salud en el trabajo	5
2. El programa TRABAJO SEGURO (SAFEWORK) y su ámbito de acción en Centroamérica y Panamá	11
3. Normas internacionales del trabajo en materia de seguridad y salud y condiciones de trabajo: principios fundamentales	19
4. El papel del sector empresarial y sindical en el ámbito de la SST ante el reto de una nueva cultura de la prevención en las empresas	34
Anexos:	44
Lista de convenios de la OIT relevantes para la seguridad y salud en el trabajo.	

Capítulo 1

La Globalización y su impacto en la seguridad y salud en el trabajo (SST)

La Globalización y su impacto en la seguridad y salud en el trabajo (SST)

La globalización ha traído, entre otras cosas, la introducción de nuevas tecnologías que han tenido un impacto importante en la salud, la seguridad y la organización del trabajo. Estas tecnologías han generado nuevas tareas; se han establecido también nuevas relaciones laborales, cambios en la organización del trabajo y en las condiciones laborales.

La SST se ve afectada por las mismas fuerzas de cambio que prevalecen en el contexto socioeconómico nacional y mundial. Los efectos de las dinámicas migratorias, los factores demográficos, los cambios en el empleo y en la organización del trabajo, el tratamiento diferenciado por razones de género, el tamaño, la estructura y el ciclo de vida de las empresas, así como el ritmo de evolución tecnológica, son ejemplos de cuestiones cruciales que pueden generar nuevos tipos o modalidades de peligros y riesgos.

Como parte de los acuerdos comerciales, se promueven políticas de reducción del gasto fiscal y del gasto social (salud, educación, seguridad social, servicios básicos) en los países de la región. Además, hay una tendencia a la privatización de sectores productivos clave. Se genera también una fragmentación de los procesos productivos. Existe una tendencia en algunos países a perseguir la reducción de costos a través de la precarización de las condiciones laborales, la reducción de los niveles de protección legal, de prestaciones laborales, de seguridad social, así como al incremento en el uso del empleo temporal, del tiempo parcial y del régimen de subcontratación. Como consecuencia, el desempleo se ha incrementado y los trabajadores desplazados del sector formal, se encuentran subempleados o realizando trabajo precario dentro de la economía informal. Hay un incremento de los horarios de trabajo y del ritmo de trabajo y una reducción del número de trabajadores. Esta situación contribuye a la inseguridad en los ingresos, al deterioro de las condiciones de trabajo, al aumento del estrés y a otros trastornos de la salud.

A pesar de los importantes esfuerzos realizados en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo en el mundo, cada año mueren más de dos millones de trabajadores a causa de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y esa cifra va en aumento desde los años noventa. El sufrimiento humano que esto genera no tiene precio. La magnitud de las repercusiones de los accidentes y enfermedades del trabajo, así como de los desastres industriales en todo el mundo son, desde hace tiempo, una fuente de preocupación, tanto en los lugares de trabajo como a nivel nacional e internacional. El 90% de los trabajadores que se encuentran en condiciones más insalubres y peligrosas está en la agricultura, en las pequeñas empresas y en las microempresas de la economía informal. Los costos económicos asociados para las economías en su conjunto llegan a un 4% del producto interno bruto mundial.

Estos, a la vez, repercuten en la productividad de las empresas. En los países en desarrollo, las tasas de mortalidad de los trabajadores son de 5 a 6 veces mayores que en los países industrializados.

Las nuevas tecnologías, procesos, agentes y materiales generan nuevos riesgos y peligros para la salud de los trabajadores. Los sistemas informatizados y la robotización de la industria (microelectrónica) provocan el surgimiento de nuevas enfermedades relacionadas con el trabajo, tales como asma profesional, alergias, estrés y problemas mentales, trastornos osteomusculares, así como exposición a nuevos factores de riesgo: campos electromagnéticos, radiaciones no ionizantes, radón en concentraciones ambientales.

Los trastornos mentales debidos a condiciones de trabajo precarias y a la violencia en los lugares de trabajo van en aumento y su alta ocurrencia está provocando no solo sufrimiento humano, sino también un impacto social sin precedentes que no podemos cuantificar. Sin embargo, estudios realizados en algunos países de la Unión Europea ponen en evidencia la gravedad del problema. Éste se suma a una carga económica importante para la sociedad en su conjunto, no solo en términos de ausentismo, gastos de compensación y tratamiento, sino también paradójicamente, en términos de reducción de la productividad.

El incremento en la producción de nuevas sustancias químicas y su utilización sin sistemas adecuados de prevención ha generado el incremento de riesgos de accidentes mayores o catastróficos en lugares como Bopal, México, EE. UU., Ucrania, etc. Su uso es frecuente, sobre todo, en pequeñas empresas en las que actualmente se concentran la mayoría de los trabajadores a nivel mundial y que desconocen los riesgos a los que están expuestos. Existen dificultades en la clasificación de los efectos toxicológicos de las nuevas sustancias porque se producen más rápidamente de lo que se pueden clasificar y desechar. Actualmente se producen más de 11 millones de sustancias químicas en el mundo y se tienen límites máximos de exposición permisibles (límites de exposición para evitar toxicidad). Las enfermedades respiratorias provocadas por fibras minerales y sintéticas siguen siendo un tema importante, sobre todo con las nuevas tecnologías y el descubrimiento de nuevas sustancias y materiales de los que no se conoce aún su grado de nocividad.

Hay ciertos sectores productivos que se reconocen como peligrosos por tradición, y que en el caso de Latinoamérica aún son muy importantes por el alto índice de enfermedades, así como de accidentes de trabajo graves y mortales que provocan. En orden de peligrosidad a nivel mundial: la agricultura, la minería y la industria de la construcción. A pesar de grandes avances tecnológicos, estos sectores siguen presentando un alto índice de accidentes graves y fatales. Según estimaciones de la OIT, de un total de 250 millones de accidentes laborales en el mundo, 335,000 son mortales y unas 170,000 de estas víctimas son trabajadores agrícolas. Dado que las muertes, los accidentes y las enfermedades profesionales, en los sistemas nacionales de registro se notifican por debajo de su ocurrencia real, se puede esperar que la realidad en materia de seguridad y salud en el trabajo sea mucho más grave que lo que indican los datos oficiales.

En la región existe un déficit de profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, y los servicios de salud son insuficientes para enfrentar estos retos. Se requiere la formación de recursos humanos en SST e incorporar nuevos conocimientos para mejorar la prevención, el diagnóstico y el tratamiento. Se necesitan mejores métodos de evaluación, investigación y prevención en SST.

Para desarrollar una respuesta apropiada, se deben tener en cuenta los conocimientos, experiencias y buenas prácticas en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, con el fin de crear y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Además de las medidas tradicionales para prevenir y controlar los peligros y riesgos, se deben desarrollar y aplicar nuevas estrategias y soluciones, tanto para los peligros y riesgos bien conocidos (como los relacionados con sustancias peligrosas, máquinas y herramientas y operaciones manuales), como para los nuevos riesgos que están surgiendo (entre ellos los provocados por las nuevas biotecnologías, los factores psicosociales y los trastornos del aparato locomotor). Estas medidas contribuyen a aumentar la calidad, productividad y competitividad cuando se invierte en prevenir los accidentes y enfermedades, identificando no sólo los costos directos sino también los indirectos.

Algunas de las nuevas tendencias en materia de prevención de riesgos del trabajo que se perfilan desde finales del siglo XX, han mostrado que un buen ambiente de trabajo no sólo debe ser sano y seguro, sino que debe contribuir a mejorar la calidad de las relaciones laborales y la productividad.

Por otro lado, se busca mejorar la calidad de los productos para tener mayor competitividad en los mercados, sobre todo en los países desarrollados, en las multinacionales y en las grandes empresas de los países en desarrollo. Esto implica el mejoramiento de los procesos de producción y la incorporación de nuevas tecnologías que a su vez, provocan la aparición de nuevos riesgos en el trabajo, así como, nuevas formas de gestión de los mismos. Por ejemplo, nuevas normativas que rigen los mercados generan exigencias de los países compradores hacia los países exportadores; tales como: el respeto de los derechos laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Como consecuencia, se están estableciendo iniciativas voluntarias de buenas prácticas por parte de las grandes empresas. Las empresas de exportación y las multinacionales están estableciendo sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo al mismo tiempo que sistemas de gestión de la calidad del producto (ISO 9000) y de gestión ambiental (ISO 14000). Existe un cambio de actitud orientado hacia la construcción de una "cultura" de seguridad y salud

en el lugar de trabajo a través de la gestión adecuada de la prevención. Esto contribuye a la reducción de los riesgos de accidentes y lesiones, por lo tanto, de los costos directos e indirectos, favoreciendo así la productividad. Se presta más atención a la contaminación ambiental originada por los procesos de producción.

Sin embargo, la evaluación de los riesgos de exposición a contaminantes en el lugar de trabajo debería estar vinculada a la evaluación del impacto de los desechos industriales en el medio ambiente, ya que está estrechamente relacionada con el ambiente de trabajo. Se requiere de medidas de control medioambiental efectivas, del tratamiento de desechos, de la evaluación ambiental en el lugar del trabajo, del control de sustancias químicas utilizadas y del desarrollo de tecnologías “limpias”.

Si bien existen instrumentos jurídicos y técnicos, metodologías y medidas eficaces para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, se requiere una mayor conciencia respecto a la importancia de la SST y un firme compromiso político para la aplicación efectiva de sistemas nacionales de SST. Los esfuerzos por solucionar los problemas de SST, tanto a nivel internacional como nacional, suelen ser dispersos y fragmentados y, por lo tanto, no poseen la coherencia necesaria para producir un impacto real. Por consiguiente, se debe otorgar mayor prioridad a la SST a nivel internacional, nacional y empresarial, y hacer participar a todos los interlocutores sociales en el establecimiento y mantenimiento de mecanismos para la mejora continua de los sistemas nacionales de SST.

CAPÍTULO 2

Trabajo Seguro

Ejercicio práctico

Trabajo de grupo

Objetivo:

crear conciencia entre los participantes de la diversidad de riesgos para la seguridad y la salud que pueden existir en sus ambientes de trabajo.

El facilitador pide a cada grupo que enumere todos los riesgos para la seguridad y la salud que existen en su ambiente de trabajo en forma habitual.

En una puesta en común, el facilitador ayuda a los grupos a organizar en categorías los riesgos que han enumerado y se colocan en papelógrafos en un lugar visible para todos.

Luego se solicita a los grupos de trabajo que analicen nuevamente los riesgos categorizados y que determinen cuáles de ellos dependen enteramente del empleador y cuáles ellos como trabajadores pueden ayudar a minimizar o eliminar. También analizan cuáles de estos riesgos posiblemente requieran de una legislación particular para garantizar que sean eliminados.

Duración de la actividad: 1 hora

Materiales:

Hojas de rotafolio (papelógrafo), marcadores, masking tape, pizarrón



Trabajo Seguro

Programa De La Oit Sobre Medioambiente, Seguridad Y Salud En El Trabajo

El objetivo primordial de la Organización Internacional del Trabajo es la justicia social y las oportunidades para que las mujeres y los hombres tengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. La protección de la salud de los trabajadores y la prevención de las enfermedades y los accidentes de trabajo, atribuciones previstas en el preámbulo de la constitución de la OIT desde su creación en 1919, siguen siendo requisitos fundamentales en esta etapa de globalización de la economía.

Según estimaciones de la OIT, cada año mueren en el mundo más de dos millones de trabajadores a causa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, y esa cifra va en aumento, a pesar de los importantes esfuerzos realizados a nivel nacional e internacional. La OIT nunca ha aceptado la creencia de que las lesiones y las enfermedades «van con el trabajo».

En el siglo pasado, los países industrializados experimentaron una dramática reducción de las lesiones graves, debido a las ventajas reales que representa hacer el trabajo más saludable y más seguro. El reto es la extensión de los beneficios de esta experiencia a todo el mundo del trabajo.

El programa de la OIT SafeWork (Trabajo Seguro), ha sido diseñado para responder a esta necesidad. Sus objetivos fundamentales son:

- Crear y promover la sensibilidad en todo el mundo en relación a las dimensiones y consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Promover la protección social para todos los trabajadores en todos los sectores, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.
- Mejorar la capacidad de los estados miembros y de las empresas para el diseño y la ejecución de políticas y programas eficaces de prevención y protección.

El programa SafeWork es responsable de la elaboración de normas internacionales del trabajo sobre condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional. Más de 70 de los 185 convenios de la OIT tratan sobre temas de seguridad y salud en el trabajo. El programa otorga especial atención a los trabajadores de sectores especialmente peligrosos en donde los riesgos para la vida y la seguridad son manifiestamente altos, tal el caso de la agricultura, la minería y la construcción. Asimismo, se concentra en los grupos de trabajadores especialmente vulnerables tales como: los trabajadores del sector informal y las personas expuestas a abusos y explotadas en determinadas ocupaciones, como en el caso de las mujeres, los niños que trabajan y los trabajadores temporales y los migrantes. El programa adopta un enfoque integral como parte de una política de salud y seguridad en el lugar de trabajo, donde además de las áreas tradicionalmente cubiertas por esta disciplina, incluye aspectos de promoción de la salud en el lugar de trabajo tales como el combate de las drogas, el alcohol, el estrés, la violencia y el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

DISCUSIÓN GENERAL SOBRE UN ENFOQUE INTEGRADO DE LAS NORMAS DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2003)

En la 91 reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se llevó a cabo una discusión general sobre un enfoque integrado de las actividades normativas de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de aumentar su grado de coherencia, pertinencia e influencia. Con este enfoque se busca desarrollar un consenso entre los mandantes de la OIT para disponer de un plan estratégico de acción. Se discutió por primera vez un enfoque integrado de los principios reflejados en las normas sobre seguridad y salud en el trabajo y el resultado de esta discusión general determinó el rumbo de futuras iniciativas con respecto a la normativa de la OIT en sus otros ámbitos de acción, lo cual permitirá, en gran medida, contribuir a lograr una mayor sinergia entre las normas y las actividades de cooperación técnica de la OIT. La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución para el establecimiento de un plan de acción de la OIT para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo entre sus estados miembros, que incluye los

siguientes rubros:

1. promoción, sensibilización y actividades de movilización
2. programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (SST)
3. asistencia y cooperación técnica en áreas prioritarias
4. producción, orientación y difusión de conocimientos
5. colaboración internacional y entre agencias

Se acordó que al elaborar y aplicar esta estrategia global, la OIT debería realizar esfuerzos especiales en relación con los países que tienen necesidades particulares de asistencia y desean fortalecer sus capacidades en materia de SST. Hay medios que podrían tomarse en cuenta a nivel nacional, como parte de las estrategias destinadas a mejorar las condiciones de trabajo en las empresas, incluidas las pequeñas empresas y las empresas de la economía informal, así como de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, (trabajadores jóvenes, discapacitados, migrantes y trabajadores independientes). Entre estos medios figuran: la ampliación de la cobertura de requisitos legales, el aumento de las capacidades de los sistemas de control e inspección y la aplicación de esas capacidades en la prestación de asesoría técnica y asistencia en materia de SST, el uso de incentivos financieros, las iniciativas encaminadas a estrechar los vínculos entre los sistemas de atención primaria de salud y la salud en el trabajo y la introducción de los conceptos de peligro, riesgo y prevención en los planes de estudios escolares y en los sistemas educativos en general (prevención a través de la educación) como medios eficaces de fomentar de manera permanente culturas de prevención en materia de seguridad y salud sólidas y duraderas.

Además, es preciso tomar en cuenta los factores específicos de género en el contexto de las normas, los códigos de prácticas y directrices, los sistemas de gestión y las buenas prácticas en materia de SST. En el seno del secretariado de la organización, se integraran en mayor medida los aspectos de SST en otras áreas de acción de la OIT. El enfoque integrado se deberá aplicar progresivamente a todas las demás esferas de las actividades de la OIT.

Por último, el Consejo de Administración y la oficina de la OIT estudiarán las maneras de proporcionar los recursos necesarios para ejecutar este plan de acción.

NUEVO CONVENIO SOBRE EL MARCO PROMOCIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2006)

La reunión 95 de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó nuevos instrumentos: un nuevo convenio sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y una recomendación sobre este mismo tema.

Según estimaciones de la OIT, unos 6,000 trabajadores mueren cada día a causa de enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo. Las nuevas medidas promoverán el desarrollo de una “cultura de seguridad” que le daría mayor relevancia al tema de la seguridad y la salud laboral en las agendas nacionales. El convenio fue aprobado con una votación de 455 a favor, 2 en contra y 5 abstenciones. La recomendación que le acompaña fue adoptada por 458 votos a favor, 3 en contra y 6 abstenciones.

En la sesión 95 de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2006 se adoptó un nuevo convenio y su recomendación sobre un marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo. Éste incorpora la promoción de los convenios de OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y promueve la implementación de una política nacional, la estructura o sistema nacional responsable de implementarla, la elaboración de un perfil diagnóstico nacional para la definición de prioridades y la implementación de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. Todo esto, para poner en práctica la estrategia diseñada a nivel nacional, sectorial y de la empresa. El convenio prevé también el intercambio de información a escala internacional.

Las medidas previstas en el nuevo convenio están basadas en la estrategia global de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2003, que pone énfasis en la necesidad de generar y mantener una cultura preventiva y propone a los países abordarlo a través de un sistema nacional.

La conferencia también adoptó una resolución sobre la exposición al asbesto, que se estima causa unas 100.000 muertes al año, en la cual declara que la eliminación en el futuro del uso de todas las formas de asbesto y la implementación de procedimientos de gestión adecuados para eliminar el asbesto ya existente, constituyen los medios más efectivos para proteger a los trabajadores expuestos a este material y prevenir las enfermedades y muertes que pudiera causar. Derivado de esto, se instó promocionar adecuadamente el convenio de la OIT sobre el asbesto, 1986 (N° 162), para la eliminación progresiva y definitiva del uso del asbesto.

Centroamérica

En muchos países de Centroamérica no existe una aplicación eficaz de las leyes o reglamentos nacionales, ni una protección adecuada en materia de salud y seguridad en el trabajo, debido a limitaciones de la inspección del trabajo, así como a la falta de conocimiento y formación de los empleadores y trabajadores sobre los peligros y riesgos a los que están expuestos, así como sobre su prevención. El programa SafeWork (Trabajo Seguro) diseña estrategias específicas para sus objetivos globales, en consulta con cada uno de los estados miembros y de acuerdo con las necesidades nacionales. Hace énfasis en la disseminación de información, la formación y la consolidación de las competencias nacionales de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de otros profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las áreas prioritarias en las que se encuentra trabajando en forma tripartita el programa TRABAJO SEGURO en los países de Centroamérica, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana durante 2004-2005 son:

- Programas nacionales para la agricultura (Costa Rica, Honduras), programas nacionales en construcción, (República Dominicana, Costa Rica), programa nacional sobre trabajo seguro (Panamá), programa nacional sobre trabajo digno), (Nicaragua y Cuba).

- Sistemas nacionales de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, su relación con la productividad y la competitividad, iniciativas voluntarias y el reto para las empresas en la era de la globalización (México, subregional).
- Mejoramiento de las condiciones y medio ambiente en el trabajo en pequeñas y microempresas (subregional).
- Desarrollo de competencias en seguridad y salud en el trabajo (autoridades, empleadores y trabajadores), (subregional).
- Trabajo Infantil Peligroso (apoyo al programa de la OIT para la erradicación del trabajo infantil) (subregional).
- HIV/SIDA en el lugar de trabajo (información, prevención y no discriminación en el empleo), (subregional).
- Colaboración internacional y entre agencias

En la reunión más reciente del comité mixto OIT/OMS sobre salud en el trabajo se identificaron las siguientes áreas como prioritarias para la actividad conjunta entre ambas agencias:

1. Apoyo para emprender programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo
2. Estrategia nacional para aplicar eficazmente instrumentos en materia de seguridad y salud en el trabajo
3. Ratificación de los convenios de la OIT

El comité recomendó que en el marco de la futura colaboración entre la OIT y la OMS se prestase especial atención a las siguientes cuestiones globales en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo:

- eliminación de la silicosis y de las enfermedades relacionadas con el asbesto
- ergonomía
- violencia en el trabajo
- lista de enfermedades profesionales
- lesiones profesionales

Además de definir áreas prioritarias de colaboración futura a nivel mundial entre la OIT y la OMS a través de su Comité Mixto de Salud en el Trabajo, en la región latinoamericana la OIT y la OPS colaboran en varias áreas. Por ejemplo, se financia una red virtual de especialistas en seguridad y salud en el trabajo en toda Latinoamérica a través de Internet.

RST-LAC@LISTSERV.CEPIS.ORG.PE

Julio 2006

Dr. V. Forastieri

Especialista en condiciones de trabajo,
seguridad y salud ocupacional

Programa Subregional Trabajo Seguro
Oficina Subregional para Centroamérica,
Haití, Panamá y República Dominicana

Organización Internacional del Trabajo

CAPÍTULO 3

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD Y CONDICIONES DE TRABAJO: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD Y CONDICIONES DE TRABAJO: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El éxito en la implementación de buenas prácticas laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo, depende de la voluntad y la colaboración de todos los involucrados: los empleadores, los trabajadores y las autoridades competentes. Los trabajadores sanos tienen más posibilidades de estar motivados, de tener más satisfacción en el trabajo y de contribuir positivamente a productos y servicios de mayor calidad. Todo esto contribuye a una mayor calidad de vida de los individuos y la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son prerequisites para la productividad y el desarrollo sustentable.

Los principios fundamentales para el establecimiento de buenas prácticas laborales en este ámbito, están reflejados en el mandato de la OIT desde su creación en 1919 y se encuentran contenidos en los convenios y recomendaciones de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo.

El preámbulo de la constitución de la OIT dice:

“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, la contratación de la mano de obra, la lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo

de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas; las altas partes contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:"

(Ver anexo I para una lista de los convenios y recomendaciones más importantes en estas áreas).

Las normas de la OIT sobre seguridad, salud y condiciones de trabajo, en su conjunto, forman un código internacional del trabajo sobre la materia. Estos definen los estándares mínimos de protección y los requisitos básicos de la práctica de la salud y la seguridad en el ámbito laboral. Especifican los derechos de los trabajadores y establecen las responsabilidades compartidas de empleadores, trabajadores y gobiernos en la práctica de la seguridad y la salud en el trabajo.

El marco de acción sobre el cual la OIT define su propia política en materia de seguridad y salud en el trabajo, está reflejado en dos convenios internacionales del trabajo y sus respectivas recomendaciones.

El Convenio N° 155 y su recomendación N° 164 sobre salud de los trabajadores, adoptados en 1981, establecen por primera vez a nivel internacional las bases de una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Cubren todos los sectores de actividad y a todos los trabajadores, con el propósito de establecer un sistema coherente y completo para la prevención de los riesgos en el trabajo, de las lesiones por accidentes y de las enfermedades profesionales en las empresas. Estas normas definen los principios a nivel nacional y de la empresa en materia y establecen las responsabilidades de empleadores, trabajadores y autoridades competentes.

El Convenio N° 161 y su recomendación N° 171 sobre los servicios de salud en el trabajo, adoptados en 1985, se aplican como complemento del Convenio N°155 y disponen que los servicios de salud en el trabajo deben ser establecidos

progresivamente para todos los trabajadores en todos los sectores de actividad económica. Dichos servicios tienen funciones fundamentalmente preventivas en las áreas de salud y seguridad en el trabajo y son responsables de asesorar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes a nivel de las empresas sobre:

1. los requisitos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca la salud física y mental de los trabajadores en relación con el trabajo;
2. la adaptación del medioambiente y las condiciones de trabajo a los trabajadores;
3. La prevención y control de accidentes y enfermedades del trabajo, y la promoción de la salud integral de los trabajadores.

Además de las normas marco antes mencionadas, la OIT tiene más de 70 normas (convenios y recomendaciones) que conciernen a la seguridad y salud de los trabajadores. Estas se dividen en los siguientes rubros: sectores específicos (agricultura, construcción, minería, control de riesgos de accidentes mayores); agentes causales específicos (radiaciones ionizantes, asbestos, benceno, productos químicos); categorías especiales de trabajadores (trabajadores de mar, trabajadores jóvenes, trabajadores portuarios); medidas preventivas generales en los lugares de trabajo, (contaminación, ruido y vibraciones en los lugares de trabajo, prevención de cáncer ocupacional, peso máximo). A continuación se destacan algunas de los más importantes.

El Convenio sobre Productos Químicos N° 170 y su recomendación N° 177 adoptados en 1990, representan los esfuerzos internacionales para mejorar las normas y reglamentos, las estrategias nacionales y armonizar a nivel internacional los estándares de referencia para la producción y utilización de productos químicos. Estos enfatizan la necesidad de establecer una política nacional coherente sobre seguridad química, que va de la clasificación y el etiquetado hasta el control en la importación y utilización de los productos químicos, incluyendo el

manejo seguro de los desechos peligrosos. Se hace énfasis en el papel de las autoridades competentes, de los empleadores y los trabajadores, de los proveedores y de los países exportadores.

El Convenio sobre Control de Riesgos de Accidentes Mayores N°174 y su recomendación N° 181 adoptados en 1993, están orientados a la protección de los trabajadores, de la población y del medio ambiente a través de la prevención de riesgos de accidentes catastróficos (debidos a emisiones de sustancia peligrosas) y la limitación de las consecuencias de dichos accidentes. Su ámbito de aplicación incluye las instalaciones de alto riesgo (industria química), con la excepción de instalaciones nucleares, materiales y procesos radiactivos y transporte fuera de las instalaciones, los cuales son cubiertos por otros estándares.

El Convenio sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, N° 184 y su recomendación N° 192 adoptados en 2001, son de gran importancia para extender la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores agrícolas, tradicionalmente desprotegidos. Hasta la adopción de estas nuevas normas, no existía legislación internacional o regional que abordase de manera coherente y global la seguridad y salud en la agricultura.

Esta es la primera vez que los trabajadores agrícolas alcanzan un nivel de protección internacional similar al de otros trabajadores en ocupaciones peligrosas tales como la construcción o la minería. Los grupos más vulnerables son los trabajadores dedicados a la agricultura familiar de subsistencia, los jornaleros, los trabajadores de temporada y los migrantes, las mujeres y los niños trabajadores.

Estas normas de la OIT pretenden contribuir al establecimiento de políticas nacionales para el sector agrícola y de medidas de prevención y control de accidentes y enfermedades en las empresas agrícolas con la participación de empresarios y trabajadores. Con la puesta en práctica de estas normas, la OIT y sus estados miembros deberán enfrentar el reto de encontrar las formas y los medios adecuados para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de

trabajo de los trabajadores agrícolas en condiciones de dignidad y respeto a sus derechos fundamentales.

En junio de 2002, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un protocolo al convenio N°155 sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y la recomendación N° 194 que propone una nueva lista relativa a las enfermedades profesionales que reemplaza y actualiza la que se encuentra anexa al Convenio N° 121 sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Éstos son instrumentos que definen los requisitos básicos para la recopilación, el registro y la notificación de datos fidedignos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y para la elaboración de estadísticas nacionales en la materia. Asimismo, se destaca la importancia de su utilización para la prevención de situaciones peligrosas y no solo para la elaboración de estadísticas.

Normas sobre inspección del trabajo en seguridad y salud

El Convenio N° 81, la Recomendación N° 81 y el protocolo (1995) sobre inspección del trabajo, señalan las disposiciones para el establecimiento de un sistema de inspección que supervise el cumplimiento de la normativa en materia de condiciones y medio ambiente en los lugares de trabajo que proteja la salud y los derechos de los trabajadores. Definen los criterios de funcionamiento de dicho sistema y otorgan a los servicios de inspección funciones de asistencia técnica, además de las tradicionales de vigilancia del cumplimiento de la normativa.

Existen otros convenios sobre inspección del trabajo que tienen que ver con la aplicación de estas disposiciones en sectores específicos de acuerdo con sus características particulares, tales como: inspección en la minería y el transporte,



recomendación N° 82 (1942), inspección en la agricultura, Convenio N° 129 y recomendación N°133 (1969), inspección del trabajo (gente de mar), Convenio N° 178 y recomendación N°185 (1996).

Los conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo, desde la perspectiva de la OIT

Los términos seguridad y salud en el trabajo abarcan la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades laborales, así como la protección y el fomento de la salud de los trabajadores. Su objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Los términos «seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, higiene del trabajo y medicina del trabajo» reflejan la contribución de distintas disciplinas entre las cuales figuran la ingeniería, medicina, higiene, ergonomía, psicología y enfermería.

Las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual la persona realiza sus tareas e incluye las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social.

En algunos casos los salarios, aun cuando están más relacionados con las condiciones de empleo, se incluyen en la definición de condiciones de trabajo de acuerdo con el enfoque de OIT, debido a su influencia directa en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

El medio ambiente de trabajo incluye no solo la infraestructura física de los lugares de trabajo, sino también el entorno inmediato en el que se realiza una actividad, ya sea productiva o de servicios, en lugares de trabajo abiertos o cerrados, temporales o permanentes. También incluye los insumos y medios para la producción, es decir, los agentes y materiales utilizados, las herramientas y el equipo necesarios para un determinado proceso productivo o un determinado servicio.

Las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo forman una entidad compleja debido a su amplio campo de cobertura, a la extrema diversidad de los factores que la constituyen, a sus numerosas interacciones y sinergias, así como a los múltiples nexos con los aspectos culturales, económicos, físicos y sociales.

Para cada trabajador existen numerosas interrelaciones entre los diferentes aspectos de las condiciones y el medio ambiente de trabajo y sus efectos (económicas, climáticas, sociales, culturales, etc. (Introduction to working conditions and environment (ILO, 1985). Están también vinculadas con otros aspectos de la vida de los trabajadores (personal, familiar, vida social) que conforman un sistema complejo y afectan el bienestar físico y mental de los trabajadores. Las malas condiciones de trabajo contribuyen a accidentes ocupacionales y a enfermedades, baja productividad, estrés, fatiga y falta de satisfacción en el trabajo. La interacción entre riesgos ocupacionales y estilos de vida tales como los hábitos de fumar o beber, la mala nutrición y la fatiga tienen también una influencia negativa en la salud del trabajador. La Exposición a sustancias químicas asociada a desnutrición endémica y tuberculosis en un fumador pueden inducir daño respiratorio severo o incluso contribuir a un cáncer ocupacional.

Para proteger a los trabajadores contra las lesiones y enfermedades que pueden surgir como consecuencia del trabajo que realizan, o de las condiciones en las cuales lo llevan a cabo, se establecen las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Estas medidas son necesarias para adaptar el trabajo a las personas y prevenir accidentes y enfermedades a través del mejoramiento de sus condiciones de trabajo, así como del control de los peligros y factores de riesgo presentes en el medio ambiente en el que realizan sus tareas. La expresión «vigilancia de la seguridad y la salud en el trabajo» abarcaría tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la vigilancia del medio ambiente de trabajo para la prevención y el control de los daños y lesiones para la salud relacionados con el trabajo.

La evaluación de la salud debe incluir, por lo menos, exámenes médicos, control biológico, exámenes radiológicos, cuestionarios o un examen de los

registros de salud. La vigilancia del medio ambiente de trabajo se refiere a la localización y evaluación de los factores ambientales que pueden repercutir en la salud de los trabajadores y a la elaboración de sistemas de control para prevenirlos, eliminarlos y reducirlos, tomando en consideración las condiciones laborales, los procedimientos de trabajo, los materiales, herramientas y equipo utilizados conjuntamente con ellos, la organización del trabajo y los factores psicosociales.

El término condiciones y medio ambiente de trabajo pretende ser global en su enfoque y abarca la salud en el trabajo, la seguridad en el trabajo, la higiene en el trabajo, las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo. Por ese motivo, la OIT incorpora estos conceptos bajo una sola noción: condiciones y medio ambiente de trabajo. Con el origen de su programa internacional para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (PIACT) en 1984, la OIT enfatiza el propósito de contribuir a la salud física y mental de los trabajadores a través de la adaptación de las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo, para coadyuvar al establecimiento y mantenimiento del grado más alto de bienestar físico y mental posible de los trabajadores.



Desde 1950, la OIT y la OMS cuentan con una definición común de la salud del trabajo, que fue adoptada por el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo en su primera reunión (1950) y revisada en su 12a reunión (1995):

“La salud en el trabajo tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas

y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea". Las actividades en materia de salud en el trabajo abarcan tres objetivos diferentes:

- a) el mantenimiento y la promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo
- b) el mejoramiento del medio ambiente de trabajo y del trabajo a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo
- c) la elaboración de sistemas de organización del trabajo y de culturas laborales con miras a fomentar la seguridad y la salud en el trabajo y de promover así un clima social positivo e incrementar la productividad de las empresas

Esta filosofía continúa vigente y en la actualidad se implementa a través del programa de la OIT Trabajo Seguro. El Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo, en su sesión más reciente (2003), confirmó el compromiso de continuar trabajando juntos con esta filosofía y de mejorar la coordinación a nivel mundial y regional estableciendo áreas comunes y prioritarias de acción, entre las cuales destacan: la eliminación de la silicosis y las enfermedades relacionadas con el asbesto, la ergonomía, la prevención de la violencia en el trabajo, la actualización de las listas nacionales de enfermedades profesionales y la reducción de las lesiones del trabajo.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Como base de todos los principios reflejados en las normas de la OIT está la concepción de que los derechos laborales son derechos humanos y de que todos los trabajadores tienen derechos: los trabajadores y sus representantes así como los empleadores y las autoridades competentes deben vigilar que esos derechos sean cumplidos. La protección de la vida y la salud es un derecho humano fundamental. Por lo tanto, un trabajo decente (digno) es un trabajo seguro:

- a) El trabajo debe realizarse en un ambiente seguro y saludable.

- b) Las condiciones de trabajo deben favorecer el bienestar y la dignidad de los trabajadores.
- c) El trabajo debe ofrecer posibilidades reales de desarrollo y realización personal y de servicio a la sociedad.

El reconocimiento de los derechos laborales y del derecho a la salud en el trabajo como derechos humanos, no solo está reflejado en la Constitución de la OIT y en sus normas internacionales, sino también en la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948) y en el Acuerdo Internacional de las

Naciones Unidas sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976). También en las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su sesión del 26 de junio de 1984 sobre la acción de la OIT en el campo de las condiciones y medio ambiente de trabajo.



La legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo deben ser puesta en práctica y su aplicación debe supervisada por el sistema de inspección en el trabajo. La legislación en esta materia debe ser formulada y actualizada a la luz de los avances técnicos y científicos. La legislación, la normativa, las directrices y los códigos de prácticas, unidos a los servicios de inspección, que son los responsables de vigilar que las empresas cumplan con la normativa vigente, son piezas clave para garantizar el mejoramiento de las condiciones, el medio ambiente de trabajo y la protección de los trabajadores. La legislación en materia de seguridad y salud establece los estándares mínimos que deben ser aplicados de forma obligatoria por los empleadores, las autoridades competentes y los trabajadores. Las autoridades competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo son los principales responsables de la actualización de la legislación, de la adopción de una política nacional y de la puesta en práctica de las medidas para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo y promover el control de la salud de los trabajadores.

Se debe establecer una política de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, de sector y de la empresa. Una política nacional permite definir las prioridades, la orientación y las acciones a llevar a cabo a nivel nacional y por sector, para garantizar ambientes de trabajo sanos y seguros y condiciones de trabajo adecuadas. Todos los actores sociales implicados deben conocerlas. La política nacional debe ser consistente



con los objetivos de las políticas de desarrollo nacional. Las medidas tomadas por las diversas autoridades competentes deben ser coordinadas, por ello se requiere del establecimiento de mecanismos de coordinación interinstitucional en donde se definan roles y responsabilidades de cada institución y sector representado (por ejemplo: consejos nacionales de salud ocupacional, comisiones interinstitucionales de salud y seguridad en el trabajo). Se requiere de la asignación de recursos para que la aplicación de la política sea eficaz. Por lo tanto, ésta deberá incluir un plan para la movilización de los recursos necesarios, tanto institucionales como financieros. Ésta deberá ser revisada a la luz de los avances científicos y tecnológicos. La política nacional debería identificar los principales problemas, diseñar métodos eficaces para abordarlos, formular y establecer prioridades para la acción con base en los problemas identificados a nivel nacional y por sector y evaluar los resultados obtenidos. Deberán tomarse en cuenta: la severidad y extensión de cada problema en particular; la disponibilidad de recursos y medios para la acción, la situación económica del país, del sector o de la empresa, los efectos del cambio tecnológico y otros factores, de acuerdo con las condiciones y las prácticas nacionales. La política nacional debe promover y orientar la acción a nivel de la empresa. Una política a nivel de la empresa permite orientar las estrategias de cumplimiento con la normativa, mientras que la política nacional en materia de seguridad y salud contribuye a la productividad y al bienestar de todos.

Se requiere del diálogo social y de la consulta entre las partes involucradas. La política debe ser formulada a través del consenso tripartito: empleadores, trabajadores y otros actores sociales. Su puesta en práctica y revisión, así como la implementación de las medidas, también debe ser a través de la acción tripartita.

Los empleadores, los trabajadores y las autoridades competentes tienen deberes y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, deben proporcionar un ambiente sano y seguro a sus trabajadores. Esto implica la definición de una política que permita dar acceso a la información y a la formación, establecer medidas de prevención y control de peligros y riesgos, así como seleccionar tecnología y prácticas laborales que sean seguras y sanas.

Entre los derechos de los trabajadores está el derecho a la información sobre los peligros a que están expuestos y la manera de protegerse de ellos, así como el derecho a interrumpir su labor si se encuentra en una situación de peligro grave e inminente para su salud, su seguridad o su vida. Estos derechos están acompañados de responsabilidades, los trabajadores deben cumplir con los procedimientos de seguridad y proteger su salud y la de sus compañeros, así como informar a su supervisor de inmediato de la existencia de un peligro. Deben también participar en la definición de la política de la empresa y en la elaboración e implementación de los programas preventivos.

La autoridad competente es responsable de la elaboración y actualización de legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, de la elaboración e implementación de una política nacional en colaboración con los sectores involucrados y de vigilar el cumplimiento de la normativa vigente sobre el tema. Debe promover la investigación aplicada a la identificación de los riesgos y peligros, la elaboración de códigos de prácticas y directrices, proporcionar información y asistencia técnica tanto a empleadores como a trabajadores, así como tomar medidas específicas para evitar riesgos de accidentes mayores y catástrofes industriales. La inspección del trabajo, además de tener funciones de supervisión y sanción, también puede orientar y asesorar a los empleadores

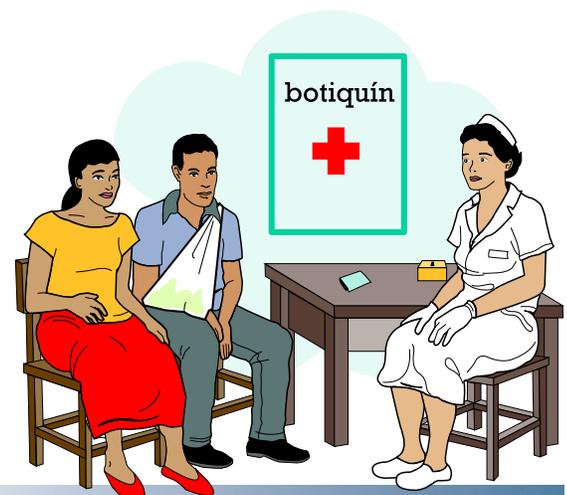
sobre el cumplimiento de sus responsabilidades con el fin de promover buenas prácticas laborales. Las responsabilidades de los empleadores, las autoridades competentes y los trabajadores deben ser vistas como complementarias y mutuamente favorecedoras para el cumplimiento de la legislación y la práctica a través del diálogo social, la concertación y la acción conjunta.

El propósito de las políticas a nivel de la empresa debe ser la prevención de las lesiones y enfermedades del trabajo y la promoción del bienestar y la salud de los trabajadores. El ambiente de trabajo debe ser diseñado y adaptado para ser sano y seguro.

En términos de salud, se debe fomentar la prevención primaria en los lugares de trabajo, la promoción de la salud en un elemento fundamental de la práctica de la seguridad y salud en el trabajo. Con esto se contribuye a los esfuerzos para garantizar la salud física y mental, el bienestar de los trabajadores, se reducen los costos asociados con las lesiones y enfermedades y se contribuye a la productividad en la empresa.

Se debe promover una cultura de prevención a nivel nacional y de la empresa. Una parte medular de las buenas prácticas laborales es incorporar una cultura de prevención como parte integral de la gestión de la empresa. El concepto de cultura de prevención se entiende en este contexto como un reflejo de los sistemas de valores esenciales adoptados por las empresas interesadas. En la práctica, dicha cultura se refleja en los sistemas de gestión de los riesgos del trabajo, en la gestión del personal, en los principios de participación, en las políticas de capacitación y en la calidad de la gestión de la empresa.

Se deben establecer servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores. La política nacional debería contemplar el establecimiento progresivo de servicios de salud en el trabajo adecuados para todas las categorías de trabajadores en todos los sectores, que operen, ya sea dentro de la



empresa o como servicios externos, en función del tamaño de la empresa y del número de trabajadores.

Estos servicios tienen un carácter fundamentalmente preventivo y de promoción de la salud. En caso de un accidente o enfermedad a consecuencia del trabajo, son responsables de establecer un sistema de vigilancia y monitoreo ambiental, de implementar un programa preventivo, de proporcionar los primeros auxilios y de actuar como referencia para el tratamiento y rehabilitación del trabajador lesionado o enfermo.

Deben proporcionarse servicios de tratamiento, rehabilitación y compensación por riesgos del trabajo a aquellos trabajadores que sufran lesiones por accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo. El acceso a la seguridad social deberá tener un carácter universal: para toda categoría de trabajador en todos los sectores.

El acceso a la información, la educación y la formación sobre los riesgos y las medidas de seguridad y salud en el trabajo son componentes esenciales de un ambiente trabajo sano y seguro. La difusión de información adecuada sobre los peligros y riesgos a los que están expuestos en los lugares de trabajo, la vigilancia del medio ambiente y de la salud de los trabajadores, el establecimiento de procedimientos seguros, el cumplimiento de la legislación y de la política nacional y a nivel de la empresa sobre seguridad y salud en el trabajo, son elementos esenciales para implementar buenas prácticas laborales en este ámbito.

CAPÍTULO 4

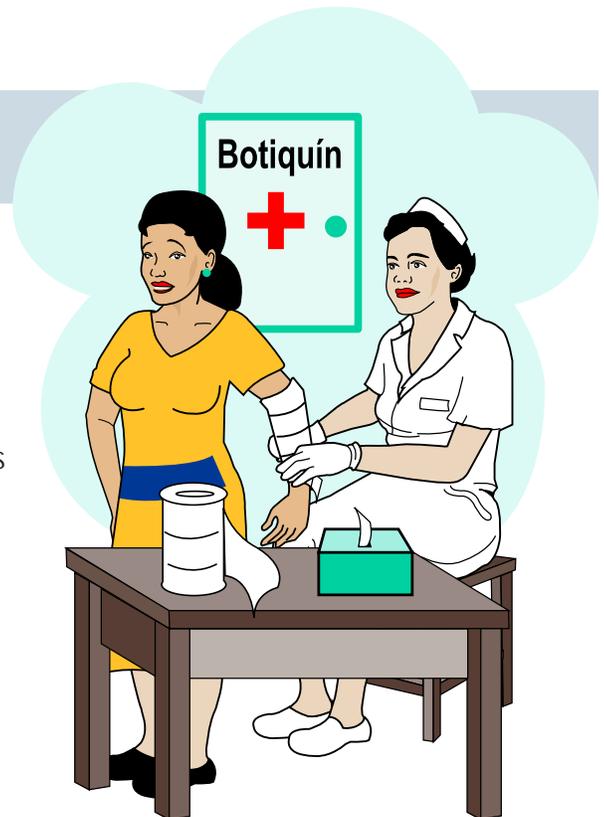
EL PAPEL DEL SECTOR EMPRESARIAL Y SINDICAL FRENTE AL RETO DE UNA NUEVA CULTURA DE PREVENCIÓN

EL PAPEL DEL SECTOR EMPRESARIAL Y SINDICAL FRENTE AL RETO DE UNA NUEVA CULTURA DE PREVENCIÓN

La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, es una estrategia importante, no solo para garantizar el bienestar de los trabajadores, sino también para contribuir a la productividad de la empresa.

Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 1

Hoy en día, los avances tecnológicos y las fuertes presiones competitivas han aportado cambios rápidos en las condiciones de trabajo, los procesos y la organización del trabajo. La legislación es esencial, pero insuficiente por sí sola para abordar estos cambios o seguir el ritmo de los nuevos peligros y riesgos. El trabajo seguro es un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico. Hoy, más que nunca, las empresas y las organizaciones también deben ser capaces de afrontar los continuos retos de la seguridad y la salud en el trabajo y desarrollar respuestas efectivas en forma de estrategias de gestión dinámicas.



Las nuevas directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la OIT pretenden apoyar este esfuerzo. Estas directrices fueron elaboradas sobre la base de un enfoque amplio que incluye a la OIT, a sus mandantes tripartitos y a otras partes interesadas. Este enfoque tripartito proporciona fortaleza, flexibilidad y las bases adecuadas para el desarrollo de una cultura de seguridad y salud en las empresas.

Asimismo, han sido moldeadas de acuerdo con los principios y criterios de seguridad y salud en el trabajo acordados a nivel internacional como se definen en las normas internacionales del trabajo sobre el tema. Estos principios son una herramienta para los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, las instituciones nacionales y para todos aquellos que de una forma u otra velan por que los lugares de trabajo sean seguros y saludables. En consecuencia, proporcionan un instrumento único y poderoso para el desarrollo de una cultura sustentable de seguridad y salud dentro de las empresas y fuera de éstas. Los trabajadores, las empresas, las organizaciones, los servicios de seguridad y salud y el medio ambiente, todos podrán beneficiarse de éstas.

El efecto positivo resultante de la introducción de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en el nivel de la empresa tanto respecto a la reducción de los peligros y los riesgos como de la productividad, es ahora reconocido por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Las recomendaciones prácticas de estas directrices se han establecido para uso de los responsables de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Dichas recomendaciones no tienen carácter obligatorio y no tienen por objeto sustituir ni las leyes o reglamentos nacionales ni las normas vigentes. Su aplicación no exige certificación.

El empleador tiene la obligación de rendir cuentas y el deber de organizar la seguridad y salud en el trabajo. La puesta en práctica del presente sistema de gestión de la SST ofrece un enfoque útil para cumplir este cometido. La OIT ha elaborado las presentes directrices como un instrumento práctico que ayude a las empresas y las instituciones competentes a mejorar continuamente la eficacia de la SST.

Las directrices se pueden consultar en la página web del programa trabajo seguro, bajo "codes of practice" en versiones en inglés, español y francés.

www.ilo.org/public/english/protection/safework

DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL, OIT 2

A partir de los años 70 se desplegaron esfuerzos para establecer instrumentos internacionales destinados a reglamentar la conducta de las empresas multinacionales y a fijar las condiciones que deben regir las relaciones de dichas empresas con los países huéspedes, sobre todo en los países en desarrollo. Las empresas multinacionales ofrecen salarios, prestaciones y condiciones de trabajo considerablemente superiores a los de las empresas nacionales en los países en desarrollo y tienen, por lo tanto, la responsabilidad de promover esas normas elevadas en la práctica local. Algunas EMN han asumido dicha responsabilidad con respecto a sus proveedores y ésta podría alcanzar un ámbito de influencia más significativo si se aumentaran sus vínculos con empresas nacionales. En 1977, la OIT adoptó la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, la cual fomenta la asociación y la cooperación entre las empresas, los trabajadores y los gobiernos para maximizar las contribuciones positivas que las inversiones de las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y ayudar a resolver las dificultades a las que puedan dar lugar dichas inversiones.

La Declaración EMN es el único instrumento internacional en el área de la responsabilidad social de la empresa que se basa en principios y normas universales. Ésta fue actualizada en 1987 y en 2000, con la intención de establecer procedimientos para la resolución de conflictos y para adecuarla a los cambios sociales determinados por la globalización de la economía. Hoy en día el papel prominente de las empresas multinacionales en los procesos de globalización económicos y sociales, hacen la Declaración EMN más oportuna y necesaria que incluso en el momento de su adopción.

La declaración aborda los compromisos de las empresas multinacionales (EMN), de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de los gobiernos en áreas tales como la política de desarrollo, los derechos en el trabajo, el empleo, la formación, los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene, la edad mínima para el empleo, la negociación colectiva y las relaciones de trabajo. La observación de estas

directrices voluntarias amplía las contribuciones que las partes pueden aportar, individual y colectivamente, a los objetivos generales de avance en los progresos económicos y sociales.

Para más información sobre la declaración, su origen, su aplicación y la resolución de conflictos sobre ésta, vea www.ilo.org/multi

Texto de la Declaración EMN: seguridad e higiene

- 37.** Los gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas de seguridad e higiene para sus trabajadores. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los convenios sobre la protección de la maquinaria (núm. 119); sobre la protección contra las radiaciones (núm. 115); sobre el benceno (núm. 136) y sobre el cáncer de origen profesional (núm. 139) a que apliquen, sin embargo, en la medida más amplia posible, los principios contenidos en estos convenios y en las recomendaciones correspondientes (números 118, 114, 144 y 147). Deberían también tenerse en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo.
- 38.** Las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deberían comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y, si lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países. En particular, deberían brindar el conocimiento a los interesados de los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel de catalizador en el examen de

las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa de que se trate.

39. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene.
40. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y las instituciones establecidas que se ocupan de esta cuestión. Cuando sea apropiado, las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene deberían incorporarse en convenios colectivos concluidos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA / CLÁUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (POR RAMA O SECTOR, POR EMPRESA)

Existen muy pocos estudios que analicen las cláusulas de seguridad y salud en el trabajo que se encuentran en los contratos colectivos de trabajo; ninguno en Latinoamérica, por mencionar. Se pueden notar 2 tendencias, sobre todo en la Unión Europea:

1. La importancia cuantitativa de las cláusulas de salud laboral en los convenios está en constante aumento desde hace unos años, a diferencia del pasado, donde estaban casi ausentes.
2. Pese a esta mayor presencia cuantitativa, la aportación cualitativa de la negociación colectiva a la regulación legal de la tutela de la salud de los trabajadores sigue siendo pobre.

En el caso de la región, la situación es aún más deficiente. Pocos convenios colectivos hacen referencia a disposiciones de seguridad y salud, y en

muchas ocasiones, lo hacen de manera fragmentaria, irregular y con disposiciones mínimas o haciendo una referencia general al cumplimiento de las disposiciones de los reglamentos de seguridad e higiene. En muchos casos las disposiciones son presentadas en un lenguaje que plantea la sanción al trabajador por incumplimiento más que la protección de sus derechos y su salud.

Los temas que se incluyen con mayor frecuencia en los convenios colectivos son: primeros auxilios y traslado en caso de emergencias, botiquines de primeros auxilios, representantes de seguridad e higiene, comisiones de seguridad e higiene, orden y limpieza, examen médico, obligación de los trabajadores a cumplir con las medidas de seguridad y salud, equipo de protección personal, compensación por accidente y enfermedad, prevención de incendios. En contadas ocasiones se hace referencia a la participación de los trabajadores en la implementación de las medidas.

1. Horas para delegados de prevención

Horas disponibles dentro de la jornada de trabajo para que los delegados realicen sus funciones.

2. Formación

En su mayoría son cláusulas que habilitan horas para que los delegados de prevención reciban formación. Aparece también alguna mención a la formación de los trabajadores. También se han incluido cláusulas que permiten que la formación sea impartida por entidades sindicales o elegidas por el delegado de prevención, o que se establezcan los mecanismos consensuados de impartición de la formación en salud laboral.

3. Formas de representación

Delegados de prevención. Se define el sistema de designación (electores, elegibles, empresas donde se pueden designar, etc.).

Creación de nuevas figuras de ámbito de empresas, etc.

4. Regulación de comités de salud y seguridad

Distinta frecuencia de reuniones, ámbito de función, composición paritaria.

5. Creación de nuevas figuras representativas

Se trata de los delegados de prevención sectorial o territorial o de otras figuras que, supliendo a la debilidad o ausencia de los delegados de prevención, pueden asumir parte de sus funciones desde instancias externas a la empresa.

6. Comisiones Paritarias

Son, en realidad, un subgrupo del anterior, pero por su envergadura se prefiere tratarlas separadamente. La mera creación del órgano paritario no se ha considerado buena práctica; se ha requerido que a la paritaria se asignara alguna competencia o tarea concreta.

7. Derechos de consulta, participación e información de los trabajadores y sus representantes en la decisión e implementación de las medidas de prevención y control de accidentes y enfermedades del trabajo.

Preguntas de repaso

Responda las siguientes preguntas en grupo de discusión. El facilitador recogerá las respuestas de los diferentes grupos en una plenaria.

1. Explique de qué se trata el programa Trabajo Seguro de la Organización Internacional del Trabajo.
2. ¿Cuál es la situación de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en Centroamérica?
3. Las normas de la OIT sobre seguridad, salud y condiciones de trabajo, en su conjunto, forman un código internacional del trabajo sobre la materia. Estos definen los estándares mínimos de protección y los requisitos básicos de la práctica de la salud y la seguridad en el ámbito laboral. Especifican los derechos de los trabajadores y establecen las responsabilidades compartidas de empleadores, trabajadores y gobiernos en la práctica de la seguridad y la salud en el trabajo. ¿Considera que la legislación nicaragüense se apega a las normas de la OIT sobre seguridad, salud y condiciones de trabajo? ¿Considera que hay aspectos que necesitan reforzarse o atenderse de manera particular?
4. ¿Considera que las normas de la OIT sobre seguridad, salud y condiciones de trabajo se respetan en su lugar de trabajo?
5. Según la OIT, ¿cuáles son los principios fundamentales de la salud y la seguridad en el trabajo?
6. ¿Por qué es importante desarrollar una cultura de prevención? ¿A qué nivel debería incentivarse el desarrollo de dicha cultura: a nivel nacional o a nivel de las empresas? ¿Por qué?
7. ¿Qué puede decir del papel del sector empresarial y sindical frente al reto de una nueva cultura de prevención?



ANEXOS

ANEXO 1

CONVENIOS DE LA OIT RELEVANTES PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO 1

- Convenio 81 y Recomendación 81: inspección del trabajo (industria y comercio), 1947
- Recomendación 82: inspección del trabajo (minas y transporte)
- Convenio 115 y Recomendación 114: protección contra las radiaciones
- Convenio 121 y Recomendación 121: prestaciones en caso de accidentes y enfermedades profesionales
- Convenio 127 y Recomendación 128: peso máximo de la carga que puede transportar un trabajador
- Convenio 129 y Recomendación 133: inspección del trabajo (agricultura)
- Convenio 136 y Recomendación 144: benceno
- Convenio 139 y Recomendación 147: cáncer profesional
- Convenio 148 y Recomendación 156: medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)
- Convenio 152 y Recomendación 160: seguridad e higiene (trabajos portuarios)
- Convenio 155 y Recomendación 164: salud de los trabajadores
- Convenio 161 y Recomendación 171: servicios de salud de los trabajadores
- Convenio 162 y Recomendación 172: asbesto
- Convenio 167 y Recomendación 175: seguridad y salud en la construcción
- Convenio 170 y Recomendación 177: productos químicos
- Convenio 171 y Recomendación 178: trabajo nocturno
- Convenio 172 y Recomendación 179: condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes
- Convenio 174 y Recomendación 181: prevención de accidentes industriales mayores

- Convenio 176 y Recomendación 183: seguridad y salud en las minas
- Convenio 184 y Recomendación 192: seguridad y salud en la agricultura
- Recomendación 194: Lista de enfermedades profesionales
- Protocolo al Convenio 155: registro y notificación de accidentes y enfermedades
- Nuevo Convenio Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 2

Esta lista no es exhaustiva; están los más importantes y los más recientes. Para acceder a todos los convenios de la OIT vigentes desde 1919, vea en la página principal de la OIT <http://www.oit.org/public/spanish/index/htm> "Normas Internacionales del Trabajo."

En 2005/2006 se discutió una nueva norma sobre trabajo marítimo que revisa normas anteriores sobre estos temas.

Anexo 3

Referencia a los principios básicos en las normas internacionales del trabajo sobre seguridad y salud

E. Trabajo en condiciones de seguridad

1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Cuando la índole de las actividades de sus empresas lo justifique, se formula, pone en práctica y se reexamina periódicamente una política en materia de seguridad e higiene en el trabajo dentro de la empresa. Con el fin de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, que guarden relación con la actividad laboral o que sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo (C155,4).
- La política en materia de seguridad e higiene en el trabajo se formulará por escrito y se pone dicha información en conocimiento de todos los trabajadores en un lenguaje o por un medio que puedan comprender fácilmente (R164, IV.14)
- La política en materia de seguridad e higiene en el trabajo contiene al menos lo siguiente:
 - a) El diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos)
 - b) Las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan y la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores

- c) La formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene
 - d) La comunicación y cooperación a nivel de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados.
 - e) Las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de los empleadores y los trabajadores (C155, 5-6).
- En la medida en que sea razonable y factible, se garantiza que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo control de la empresa, sean seguros y que no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores (C155,16.1).
 - En la medida en que sea razonable y factible, se garantiza que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo control de la empresa no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas (C155, 16.2).
 - Los empleadores prevén, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios (C155, 18).

- Se llevan a cabo las siguientes medidas:

- a) Se asegura una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las prácticas de trabajo utilizadas y de las medidas de seguridad e higiene del trabajo.
- b) Se adoptan medidas de organización en en cuanto a seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades.

- c) Se asegura que la organización del trabajo, en cuanto a la duración y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - d) Se toman todas las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesiva.
 - e) Se efectúan estudios e investigaciones de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las disposiciones de los apartados precedentes (R164, IV.10).
- Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores. Especialmente se proporcionan, sin ningún costo para el trabajador, las ropas de protección individual y los equipos de protección adecuados que parezca necesario exigir cuando no se puedan prevenir o limitar los riesgos de otra forma (C155,21 y R164,IV.10).
 - Cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, colaboraran en la aplicación de las medidas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores (R164, IV.11).
 - Se nombran conforme a la práctica nacional, delegados de seguridad de los trabajadores, comités obreros de seguridad e higiene o comités paritarios de seguridad e higiene y los representantes de los trabajadores:
- a) Reciben información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tienen la posibilidad de examinar los factores que afectan la seguridad y la salud de los trabajadores y son alentados a proponer medidas en este campo.
 - b) Son consultados cuando se prevean -y antes de que se ejecuten- nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procuran por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas.

- c) Son consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores.
- d) Están protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene.
- e) Tienen posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud.
- f) Tienen acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y pueden comunicarse con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo.
- g) Tienen la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo.
- h) Tienen posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores.
- i) Disponen de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad y para recibir la formación pertinente (R164, IV.12).

CUANDO LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA LO HAGAN NECESARIO Y SU TAMAÑO LO PERMITA, SE PREVÉ:

- a) La disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad, sea dentro de la propia empresa, en común con otras empresas o mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior y
- b) El recurso a especialistas encargados de asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o de supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos (R164, IV.13).

- Se registran los datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables. Entre estos podrían incluirse datos sobre todos los accidentes de trabajo y todos los casos de daños para la salud que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste, y que se hallen sujetos a declaración, autorizaciones y exenciones en virtud de las leyes o reglamentos en la materia. Así como las condiciones a las que estén sujetas tales autorizaciones y exenciones; certificados relativos al control de la salud de los trabajadores en la empresa y datos sobre exposición a sustancias y agentes determinados (R164,IV.15.2).
- No se exige a los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud (C155, 19).
- Se protege de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud (C155, 13).
- No se toma ninguna medida en perjuicio de un trabajador por haber formulado una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo (R164,IV.17).

• LOS TRABAJADORES:

- a) Velan, dentro de límites razonables, por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo.
- b) Cumplen las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, así como las de otras personas, y observan los procedimientos de seguridad e higiene.

- c) Utilizan correctamente los dispositivos de seguridad y el equipo de protección y no los hacen inoperantes.
- d) Informan inmediatamente a su superior jerárquico directo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo que ellos mismos no pueden remediar.
- e) Informan acerca de todo accidente o daño para la salud que sobrevenga durante el trabajo o en relación con éste (R164, IV.16).

2. SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

- Se establecen servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores y cuando no sea posible de forma inmediata, se elaboran planes para el establecimiento de tales servicios (C161, 3.1-2).

• Los servicios de salud cumplen las siguientes funciones:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
- b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, los comedores y los alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.
- c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos, así como sobre las sustancias utilizadas.
- d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.

- e) Asesoría en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.
 - f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
 - g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
 - h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
 - i) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.
 - j) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales (C161, 5).
- El personal que preste servicios de salud en el trabajo goza de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes (C161, 10).
 - La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no significa para ellos ninguna pérdida de ingresos, es gratuita y, en la medida de lo posible, se realiza durante las horas de trabajo (C161, 12).
 - Todos los trabajadores son informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo (C161, 13).

- Cuando la vigilancia de la salud haya permitido detectar una enfermedad profesional, el empleador, los trabajadores y sus representantes son informados de que se ha efectuado la notificación a la autoridad competente (R171, 18).
- El empleador y los trabajadores informan a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar la salud de los trabajadores (C161, 14).
- Los servicios de salud en el trabajo son informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo (C161,15).
- De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los datos resultantes de la vigilancia del lugar de trabajo son consignados en forma apropiada y se mantienen a disposición del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan (R171, 6,1).
- Los datos resultantes de la vigilancia del lugar de trabajo son utilizados respetando su carácter confidencial y solamente para orientar y dar asesoría acerca de las medidas destinadas a mejorar el medio ambiente de trabajo y la salud y seguridad de los trabajadores (R171, 6.2) y no con fines discriminatorios ni en ninguna otra manera perjudicial para sus intereses (R171, 11.2).
- Los datos personales relativos a la evaluación del estado de salud sólo se comunican a terceros previo consentimiento del trabajador, debidamente informado (R171, 14.3).
- Todo trabajador tendrá el derecho de que se corrija en los exámenes o evaluaciones de su estado de salud, cualquier dato que sea erróneo o que pueda inducir a error (R171, 22.2).

- Se encuentran prescritas las condiciones y el período de conservación de los expedientes personales de salud, las condiciones relativas a la transmisión y comunicación de tales expedientes y las medidas necesarias para preservar su carácter confidencial, en particular cuando las informaciones que contienen se hallen registradas en una computadora (R171,15).
- La vigilancia del medio ambiente de trabajo comprende las visitas del personal de servicios de salud en el trabajo que sean necesarias para examinar los factores del medio ambiente de trabajo susceptibles de afectar la salud de los trabajadores, la salubridad del medio ambiente de trabajo y a las condiciones de trabajo (R171,7).
- El personal que preste servicios de salud en el trabajo, después de haber informado al empleador, a los trabajadores y a sus representantes, puede cuando sea apropiado:
 - a) Tener libre acceso a todos los lugares de trabajo y a las instalaciones que la empresa facilita a los trabajadores.
 - b) Tener acceso a las informaciones sobre métodos, normas de trabajo, productos, materias y sustancias utilizadas o cuya utilización esté prevista, bajo reserva de que se preserve el secreto de toda información de índole confidencial que se recabe y que no concierna a la salud de los trabajadores.
 - c) Poder tomar muestras, con fines de análisis, de los productos, materias y sustancias utilizadas o manipuladas (R171, 9).
- Los servicios de salud en el trabajo son consultados sobre cualquier cambio previsto en materia de métodos y condiciones de trabajo, susceptible de tener algún efecto sobre la salud o la seguridad de los trabajadores (R171, 10).
- La vigilancia de la salud de los trabajadores abarca, en los casos y según las condiciones que defina la autoridad competente, todas las evaluaciones

necesarias para proteger la salud de los trabajadores, entre las que se incluyen:

- a) una evaluación de la salud de los trabajadores antes de que se les asignen tareas específicas que puedan entrañar un peligro para su salud o para la de los demás
 - b) evaluaciones de la salud a intervalos periódicos durante todo empleo que implique una exposición a riesgos particulares para la salud
 - c) una evaluación de la salud de los trabajadores que reanudan el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes laborales, de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y de determinar la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas y la necesidad de una reclasificación y de una readaptación
 - d) evaluaciones de la salud al terminar y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios (R171, 11.1).
- Cuando los trabajadores estén expuestos a riesgos profesionales específicos, la vigilancia de su estado de salud comprende, cuando corresponda, además de los exámenes de salud correspondientes, todos los exámenes e investigaciones necesarios para detectar los niveles de exposición, las reacciones y los efectos biológicos precoces (R171,12.1).
 - Cuando exista un método válido y generalmente aceptado de vigilancia biológica de la salud de los trabajadores para la detección precoz de los efectos sobre la salud de la exposición a riesgos laborales específicos, se utiliza dicho método para identificar a los trabajadores que requieren un examen médico detenido, sujeto al consentimiento individual del trabajador (R171,12.2).

- Al término de un examen médico prescrito para determinar la aptitud de un trabajador para un puesto de trabajo que entraña exposición a un riesgo determinado, el médico que lo haya realizado comunica sus conclusiones por escrito al trabajador y al empleador. En este informe se indica si el trabajador es apto para el puesto de trabajo previsto o bien, especificando los tipos de trabajo y las condiciones de trabajo que le estén contraindicadas, temporal o permanentemente, desde el punto de vista médico (R171,16).
- Cuando mantener a un trabajador en un puesto de trabajo esté contraindicado por motivos de salud, los servicios de salud en el trabajo colaboran en los esfuerzos destinados a reubicarlo en la empresa a buscar otra solución apropiada (R171, 17).
- Los servicios de salud en el trabajo participan en la elaboración y aplicación de programas de información, de educación y de formación, destinados al personal de la empresa, sobre cuestiones de salud e higiene relacionadas con el trabajo (R171, 19).
- Los servicios de salud en el trabajo participan en la información y el perfeccionamiento periódico del personal en primeros auxilios, así como en la formación gradual y continua de todo el personal de la empresa que contribuye a la seguridad y a la salud en el trabajo (R171, 20).
- Los servicios de salud en el trabajo asumen la función de asesores del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa y del comité de seguridad e higiene, cuando existan, acerca de los problemas de salud, de higiene del trabajo o de ergonomía, y colaboran con los organismos que actúan ya como asesores en esta esfera (R171, 21).
- Los servicios de salud en el trabajo en las empresas proporcionan los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o de indisposición en el lugar de trabajo y colaboran en la organización de la administración de primeros auxilios (R171, 23).

- De acuerdo con la organización de la medicina preventiva a nivel nacional, los servicios de salud en el trabajo, cuando sea posible y apropiado:
 - a) proceden a inmunizaciones en relación con los riesgos biológicos que se presentan en el lugar de trabajo;
 - b) participan en campañas de protección de la salud, y
 - c) colaboran con las autoridades sanitarias en el marco de programas de salud pública (R171, 24).

3. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

- Se adoptan medidas en forma bipartita en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido, las vibraciones y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos (C148,II.4.1).
- Los trabajadores observan las consignas de seguridad destinadas a prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, y a asegurar la protección contra dichos riesgos (C148,II.7.1).
- Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a presentar propuestas, a recibir información y formación, y a recurrir ante instancias apropiadas, a fin de asegurar la protección contra los riesgos laborales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo (C148,II.7.2).
- En la medida de lo posible, se elimina todo riesgo debido a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en el lugar de trabajo utilizando:
 - a) mediante medidas técnicas aplicadas a las nuevas instalaciones o a los nuevos procedimientos en el momento de su diseño o de su instalación, o mediante medidas técnicas aportadas a las instalaciones u operaciones existentes, o, cuando esto no sea posible,

b) medidas complementarias de organización del trabajo

(C148, III, 9).

- Cuando las medidas adoptadas no reduzcan la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo a los límites especificados, el empleador proporciona y conserva en buen estado el equipo de protección personal apropiado (C148, III, 10).
- El estado de salud de los trabajadores expuestos, o que puedan estar expuestos a los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, son objeto de vigilancia, a intervalos apropiados, según las modalidades y en las circunstancias que fije la autoridad competente (C148,III,11.1).
- La vigilancia del estado de salud comprende, en las condiciones que determine la autoridad competente, los siguientes exámenes:

a) un examen médico previo al empleo

b) exámenes médicos periódicos a intervalos apropiado

c) exámenes biológicos u otros exámenes o investigaciones necesarias para evaluar la exposición del trabajador y vigilar su estado de salud

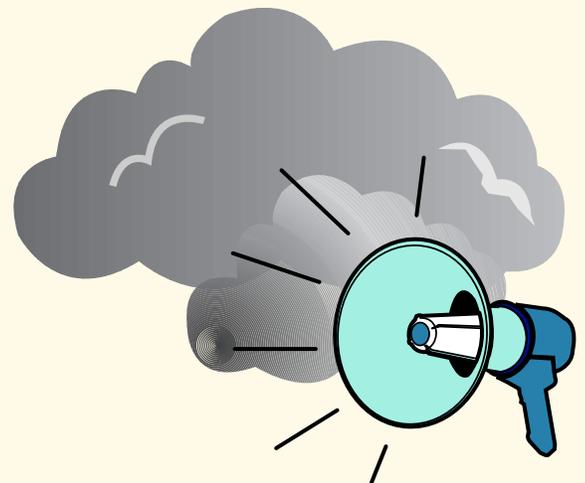
d) exámenes médicos, biológicos u otros exámenes e investigaciones, después de que el trabajador cese en su puesto de trabajo, a los que, en los casos justificados desde el punto de vista médico, debería tener derecho el trabajador, regularmente y durante un período prolongado (R156,III,16.1).

- Los resultados de esos exámenes o investigaciones son comunicados al trabajador y, si éste lo desea, a su médico de cabecera (R156, III.16.1).
- La vigilancia del estado de salud prevista en el párrafo 16 de la presente recomendación no debería implicar gasto alguno al trabajador.

- La vigilancia del estado de salud de los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos a los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, no ocasionan gasto alguno al trabajador (C148,III,11.2) y tiene lugar normalmente durante las horas de trabajo (R156,III,17).
- Cuando por razones médicas sea desaconsejable la permanencia de un trabajador en un puesto que entrañe exposición a la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones, se adoptan todas las medidas compatibles con la práctica y las condiciones nacionales para trasladarlo a otro empleo adecuado o para asegurarle el mantenimiento de sus ingresos mediante prestaciones de seguridad social o por cualquier otro método (C148, III, 11.3).

TODOS LOS TRABAJADORES:

- a) Deberán ser informados en forma apropiada y abundante acerca de los riesgos laborales que pueden originarse en el lugar de trabajo debido a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones.
 - b) Deberán recibir instrucciones suficientes y apropiadas sobre los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos sobre cómo protegerse contra los mismos (C148, III.13).
- Según las modalidades y en las circunstancias que fije la autoridad competente, el empleador designa a una persona competente o recurre a un servicio especializado, exterior o común a varias empresas, para que se ocupe de las cuestiones de prevención y limitación de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo (C148,III,15).
 - Deberían efectuarse controles especiales de los límites de exposición cuando



se utilicen por primera vez en el lugar de trabajo máquinas o instalaciones, cuando dichas máquinas o instalaciones hayan sido objeto de modificaciones importantes, o cuando se introduzcan nuevos procedimientos (R156, II.2).

- El empleador tiene la obligación de velar por que los aparatos y equipos que se utilizan para vigilar el nivel de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo sean verificados, mantenidos y calibrados con regularidad. (R156, II.3).
- Los trabajadores o sus representantes tienen acceso a los expedientes en que consten los resultados de la vigilancia del medio ambiente de trabajo y los datos relativos a la verificación, mantenimiento y calibración de los aparatos y equipos utilizados para tal fin. (R156, II.4).
- Las sustancias nocivas para la salud o que impliquen cualquier otro tipo de peligro y que puedan diseminarse en el aire en el lugar de trabajo se sustituyen, en cuanto sea posible, por sustancias menos nocivas o inocuas (R156, II.5).
- Las operaciones que impliquen contaminación del aire, ruido o vibraciones en el lugar de trabajo, se sustituyen en cuanto sea posible, por operaciones en que la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones producidos son escasos o nulos. (R156, II.6).
- El empleador informa y consulta previamente a los representantes de los trabajadores de la empresa sobre los proyectos, medidas o decisiones que puedan tener consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores en relación con la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo (R156,IV.21.2).
- Antes de ser destinados a un trabajo susceptible de exponerlos a los riesgos debidos a la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones, los trabajadores son informados por el empleador de los riesgos, de las medidas de seguridad y protección de la salud y de las posibilidades de recurrir a los servicios médicos (R156,IV.21.3).

Empleador y representantes de los trabajadores toman medidas concretas para realizar programas de información y de formación en materia de prevención y limitación de riesgos laborales existentes y potenciales debidos a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en el lugar de trabajo, así como en materia de protección contra tales riesgos (R156,IV.23).

Los representantes de los trabajadores disponen, sin pérdida alguna de remuneración, de las facilidades y del tiempo necesario para desempeñar un papel activo en la prevención y limitación de los riesgos laborales debidos a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en el lugar de trabajo, así como en la protección contra tales riesgos. Para este fin, los representantes de los trabajadores tienen derecho a recurrir a la asesoría de parte de expertos reconocidos de su elección (R156, IV.24).

Se toman las medidas necesarias para asegurar que, al utilizar en el lugar de trabajo una sustancia potencialmente nociva para la salud o peligrosa por otras razones, se disponga de información adecuada sobre:

- a) los resultados de todos los ensayos practicados en relación con esta sustancia
- b) las condiciones necesarias para que, correctamente utilizada, no entrañe peligro para la salud de los trabajadores (R156, IV, 25).

4. SERVICIOS DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- Se notifican a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional (C81, II, 14).
- Cuando se abre un establecimiento industrial o comercial o se comienza a desempeñar en el mismo actividades que, a juicio de la autoridad competente, estén sujetas a la aplicación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, se notifica previamente al servicio competente de la inspección del trabajo, ya sea directamente o por conducto de otra autoridad designada al efecto (R81, I, 1).

- Los planos de nuevos establecimientos, instalaciones o procedimientos de fabricación se someten al servicio de inspección del trabajo competente, para que determine si dichos planos dificultarían o imposibilitarían el cumplimiento de la legislación sobre higiene y seguridad industriales o constituirían un peligro para la salud y seguridad de los trabajadores (R81,I.2).
- Existe autorización para que los representantes de los trabajadores y de la empresa, y más especialmente a los representantes de los comités de seguridad u organismos similares, si los hubiere, colaboren directamente con los funcionarios de la inspección del trabajo, en la forma y dentro de los límites fijados por la autoridad competente, cuando se efectúen investigaciones, y en particular, cuando se realicen investigaciones sobre los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales (R81,II.5).
- Se facilita la participación de los representantes de los trabajadores en conferencias u otras actividades en las que se encuentren presentes los representantes de la inspección del trabajo y donde puedan discutirse cuestiones referentes a la aplicación de la legislación del trabajo y a la higiene y seguridad de los trabajadores (R81,II.6).

BIBLIOGRAFÍA

Anexo II (Módulo 4)

PÁGINAS CON INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 1

DEPARTAMENTO SAFEWORK DE OIT

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework>

SafeWork / Noticias

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/new.htm>

Directrices de la OIT sobre Seguridad y Salud

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/managmnt/guide.htm>

OIT - CIS (Centro de Información en Seguridad y Salud de la OIT)

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/products/index.htm>

International Chemical Safety Cards (ICSC) en inglés

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/products/icsc/dtasht/index.htm>

International Hazard Datasheets on Occupation en inglés

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/products/hdo/html/index.htm>

International Programme on the Elimination of Child Labour: IPEC

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/index.htm>

Working Conditions Department ILO

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/index.htm>

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (inglés y español)

<http://europe.osha.eu.int/>

European Foundation for the Improvement of the Living and Working Conditions

<http://www.eurofound.ie>

Health and Safety Executive -HSE- (UK)

<http://www.hse.gov.uk>

Occupational Safety and Health Administration -OSHA- (USA)

<http://www.osha.gov>

173 PowerPoint presentations on OSH (inglés y español)

<http://siri.uvm.edu/ftp/ppt/powerpt.html>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Spain)

<http://www.mtas.es/insht>

Fichas Internacionales de Seguridad Química (español)

<http://www.mtas.es/insht/ipcsnspn/introducci.htm>

*** Notas Técnicas de Prevención (español)

<http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp.htm>

LEGISLATION

EUROPEAN UNION

http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/reg/en_register_05202010.html

UNITED KINGDOM

<http://www.open.gov.uk/hse/pubns/regindex.htm>

GERMANY

<http://de.osha.eu.int/legislation/>

ITALY

http://www.ispesl.it/indici/legisl_it.htm

FRANCE

<http://www.legifrance.gouv.fr>

BRAZIL

http://www.mtb.gov.br/legi/nrs/nrs_idx.htm

ARGENTINA

<http://www.srt.gov.ar/Normativa/norma.html>

CANADA

<http://info.load-otea.hrhc-drhc.gc.ca/~oshweb/overen.shtml>

MEXICO

<http://www.stps.gob.mx/index.html>

UNITED STATES

http://www.osha-slc.gov/OshStd_toc/OSHA_Std_toc.html

INTERNATIONAL ORGANIZATIONS ILO

<http://www.ilo.org>

International Association on Social Security -ISSA

<http://www.aisa.org>

International Standardisation Organization -ISO

<http://www.iso.ch>

World Health Organization -WHT

<http://www.who.ch>

ILO Turin Centre

<http://www.itcilo.it>

European Union Institutions

DG V. (Occupational Safety and Health)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/index_en.htm

(Industrial Relations)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/index_en.htm

Legislation

http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/reg/en_register_05202010.html

http://europa.eu.int/celex/htm/celex_en.htm

European Committee of Standardisation -CEN<http://>

www.cenorm.be

Senior Labour Inspectors Committee

http://europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/committ/inspect_en.htm

ETUC - European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety

<http://www.etuc.org/tutb>

http://www.etuc.org/tutb/index_en.html

EUROSTAT (Statistic in the European Union)

<http://europa.eu.int/en/comm/eurostat/eurostat.html>

Berufsgenossenschaftliches Institut für Arbeitssicherheit -BIA- (Germany)

<http://www.hvbg.de/bia>

Links with other German Institutions

<http://www.bma.de/arbeitsschutz/information/index.html>

Institution of Occupational Safety and Health -IOSH- (UK)

<http://www.iosh.co.uk>

National Institute of Working Life (Sweden)

<http://www.niwl.se>

Swedish Occupational Safety and Health Administration (Sweden)

<http://www.arbsky.se/arbskeng.htm>

Karolinska Institutet (Sweden)

<http://www.ki.se>

Finnish Institute of Occupational Health -FIOH- (Finland)

<http://www3.occuphealth.fi>

Nordic Institute for Advanced Training in occupational health -NIVA-(Finland)

<http://www.occuphealth.fi/niva>

NIA-TNO (Holland)

<http://www.nia.tno.nl/english.htm>

Institut pour la Prévention, la Protection et le Bien-être au Travail (Belgium)

<http://www.prevent.be>

National Institute of Occupational Health (Denmark)

<http://www.fsk.dk/dgri/1996/ami.html>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Spain)

<http://www.mtas.es/insht>

Institut National de Recherche et Sécurité -INRS- (France)

<http://www.inrs.fr>

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail -ANACT- (France)

<http://www.anact.fr>

Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques -INERIS-(France)

<http://www.ineris.fr>

FUNDACENTRO (Brazil)

<http://www.fundacentro.gov.br>

Other French institutions

<http://www.inrs.fr/home/homeliens.html>

Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro -ISPESL- (Italy)

<http://www.ispesl.it>

ORGANISMOS DE OTROS PAÍSES

National Institute for Occupational Safety and Health -NIOSH- (USA)

<http://www.cdc.gov/niosh/homepage.html>

National Institute of Environmental Health Sciences -NIEHS- (USA)

<http://www.niehs.nih.gov>

ATSDR's Hazardous Substance Release/Health Effects Database (USA)

<http://atsdr.cdc.gov:8080/hazdat.html>

American Conference of Governmental Industrial Hygienists -ACGIH- (EE.UU)

<http://www.acgih.org>

American Industrial Hygiene Association -AIHA- (USA)

<http://www.aiha.org>

Agricultural Health & Safety Center (USA)

<http://www-ch.ucdavis.edu/www/agcenter.html>

Centers for Disease Control -CDC- (USA)

<http://www.cdc.gov>

Environmental Protection Agency -EPA- (USA)

<http://www.epa.gov>

National Safety Council -NSC- (USA)

<http://www.nsc.org/>

Canadian Centre for Occupational Health and Safety -CCOSH- (Canada)

<http://www.ccohs.ca>

Japanese Industrial Safety and Health Association -JISHA- (Japan)

<http://www.jisha.or.jp/english>

National Occupational Health and Safety Commission -NOHSC- (Australia)

<http://www.worksafe.gov.au>

Network of Centers collaborating with the WHO

<http://www.ccohs.ca/who/ccnew.htm>

Other information

Pages with links to other sites on OSH

OSHWEB OIT-CIS

<http://turva.me.tut.fi/~oshweb>

CCOSH (Canada)

<http://www.ccohs.ca/resources/governme.html>

NIOSH (USA)

<http://www.cdc.gov/niosh/otherwww.html>

UNIVERSIDAD DE EDIMBURGO (UK)

<http://gilligan.mc.duke.edu/oem/eu-sites.htm>

<http://www.med.ed.ac.uk/hew>

Finnish Institute of Occupational Health (Finland)

<http://www-iea.me.tut.fi/cgi-bin/oshweb.pl>

Alphabetic Subject Index of Selected Occupational Health, Safety,
Environment and Fire-related World Wide websites.

<http://www.silverplatter.com/osh/alphabet.htm>

SINDICATOS

ICFTU Safety and Health (CIOLS)

www.icftu.org/focus.asp

ANEXOS

[C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981](#)

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Nota: fecha de entrada en vigor: 11:08:1983 .)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 22:06:1981

Sesión de la Conferencia: 67

Sujeto: Seguridad y salud en el trabajo

[Ver las ratificaciones que ha recibido este convenio](#)

Visualizar el documento en: [inglés](#) y [francés](#)

Estatus: instrumento actualizado que ha sido objeto de una solicitud de información

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su reunión 67.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión.

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adoptado con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Parte 1. Campo de aplicación y definiciones

ARTÍCULO 1

1. El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo miembro que ratifique el presente convenio podrá, con previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

ARTÍCULO 2:

1. El presente convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.
2. Todo miembro que ratifique el presente convenio podrá, con previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.
3. Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas en

virtud del párrafo 2 de este artículo debe hacerlo, explicando los motivos de dicha exclusión y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

ARTÍCULO 3:

A los efectos del presente convenio:

- a)** La expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública.
- b)** El término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos.
- c)** La expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.
- d)** El término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley.
- e)** El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Parte 2. Principios de una política nacional

ARTÍCULO 4:

- 1.** Todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

ARTÍCULO 5:

La política a la que se hace referencia en el artículo 4 del presente convenio deberá tener en cuenta las siguientes grandes esferas de acción, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- a) Diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).
- b) Relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan y adaptación de la maquinaria, equipo, tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos de las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- c) Formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, en alcanzar niveles adecuados de seguridad e higiene.
- d) Comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa, así como a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive.
- e) La protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política referida por el artículo 4 del presente convenio.

ARTÍCULO 6:

La formulación de la política referida en el artículo 4 del presente convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia

de seguridad y salud de los trabajadores, medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, empleadores, trabajadores y otras personas interesadas. Ésto, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

ARTÍCULO 7:

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados.

Parte 3. Acción a nivel nacional

ARTÍCULO 8:

Todo miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria, o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a las prácticas nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente convenio.

ARTÍCULO 9:

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.
2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

ARTÍCULO 10:

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores a cumplir con sus obligaciones legales.

ARTÍCULO 11:

A fin de dar efecto a la política a referido en el artículo 4 del presente convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

- a) La determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes.
- b) La determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes.
- c) El establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades laborales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, así como la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades laborales.
- d) La realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste, parezca revelar una situación grave.
- e) La publicación anual de información sobre las medidas tomadas en aplicación de la política referida en el artículo 4 del presente convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste.
- f) Habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o

biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 12:

Deberán tomarse medidas conforme a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional:

- a) Se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos.
- b) Faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos, así como sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos.
- c) Efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados (a) y (b) del presente artículo.

ARTÍCULO 13:

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

ARTÍCULO 14:

Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de

seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 15:

1. A fin de asegurar la coherencia de la política referida en el artículo 4 del presente convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente convenio.
2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

Parte 4. Acción a nivel de empresa**ARTÍCULO 16:**

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañen riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.
3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

ARTÍCULO 17:

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente convenio.

ARTÍCULO 18:

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

ARTÍCULO 19:

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a) Los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen con el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador.
- b) Los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo.
- c) Los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales.
- d) Los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo.
- e) Los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa.

f) El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

ARTÍCULO 20:

La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente convenio.

ARTÍCULO 21:

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

Parte 5. Disposiciones Finales**ARTÍCULO 22:**

El presente convenio no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes.

ARTÍCULO 23:

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 24:

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTÍCULO 25:

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo, podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTÍCULO 26:

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización.
2. Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

ARTÍCULO 27:

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTÍCULO 28:

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTÍCULO 29:

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario,
 - a) La ratificación por un miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 25, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.
 - b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.
2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTÍCULO 30:

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.

Referencias cruzadas:

CONSTITUCIÓN: ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

SUPLEMENTO P155: complementado por el protocolo de 2002 al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, sírvase ponerse en contacto con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos (NORMES), en el número de teléfono: +41.22.799.7149, en el número de fax: +41.22.799.7139 o por e-mail: infonorm@ilo.org

Copyright © 2002 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[Descargo de responsabilidad](#) webinfo@ilo.org

R164 RECOMENDACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981

Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo

RECOMENDACIÓN: R164

LUGAR: GINEBRA

SESIÓN DE LA CONFERENCIA: 67

FECHA DE ADOPCIÓN: 22:06:1981

SUJETO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

VISUALIZAR EL DOCUMENTO EN: [INGLÉS](#) Y [FRANCÉS](#)

ESTATUS: INSTRUMENTO ACTUALIZADO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su reunión 67,

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión,

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente recomendación, que podrá ser citada como la recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

A. Campo de aplicación y definiciones

- 1) En la medida posible, las disposiciones del convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (designado seguidamente como el convenio) y las de la presente recomendación, deberían aplicarse a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

- 2) Deberían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el convenio y por la presente recomendación.

A los efectos de la presente recomendación:

- a) La expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que haya trabajadores empleados, incluida la administración pública.
- b) El término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos.
- c) La expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o a donde tienen que acudir por razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.
- d) El término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley.
- e) El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

B. Esferas técnicas de acción

3. En aplicación de la política referida en el artículo 4 del convenio y con arreglo al principio consistente en dar prioridad a la supresión de los riesgos en su origen, deberían adoptarse medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, en particular en las siguientes esferas:

- a) Concepción, emplazamiento, características de construcción, instalación, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo y de sus medios de acceso y de salida.
- b) Iluminación, ventilación, orden y limpieza de los lugares de trabajo.

- c) Temperatura, humedad y movimiento del aire en los lugares de trabajo.
- d) Concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que pueda implicar riesgos, y, cuando proceda, su aprobación y su cesión a cualquier título.
- e) Prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud.
- f) Manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos.
- g) Utilización de la electricidad.
- h) Fabricación, embalaje, etiquetado, transporte, almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos, evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosos.
- i) Protección contra las radiaciones.
- j) Prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones y protección de los trabajadores contra tales riesgos.
- k) Control de la atmósfera y de otros factores ambientales de los lugares de trabajo.
- l) Prevención y limitación de los riesgos debidos a altas y bajas presiones barométricas.
- m) Prevención de incendios y explosiones, y medidas que deben tomarse en caso de incendio o explosión.
- n) Diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección.
- o) Instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable y cualesquiera otras instalaciones análogas que tengan relación con la seguridad y la salud de los trabajadores.

- p) Primeros auxilios.
- q) El establecimiento de planes de acción en caso de emergencia.
- r) Vigilancia de la salud de los trabajadores.

C. Acción a nivel nacional

4. A fin de dar efecto a la política referida en el artículo 4 del convenio, y habida cuenta de las esferas técnicas de acción enumeradas en el párrafo 3 de la presente recomendación, la autoridad o autoridades competentes de cada país deberían:

- a) Promulgar o aprobar reglamentos, repertorios de recomendaciones prácticas u otras disposiciones apropiadas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro
- b) Proceder de cuando en cuando al reexamen de las disposiciones legislativas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores y al medio ambiente de trabajo, así como de las normas promulgadas o aprobadas en virtud del apartado (a) de este párrafo, a la luz de la experiencia y de los avances de la ciencia y de la tecnología
- c) Empezar o fomentar estudios e investigaciones con objeto de identificar los riesgos y encontrar medios para remediarlos
- d) Facilitar información y asesoría, en forma apropiada, a los empleadores y a los trabajadores, así como fomentar o favorecer la cooperación entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivas organizaciones, con miras a eliminar los riesgos o reducirlos en la medida en que sea factible; cuando sea conveniente, prever un programa especial de formación para los trabajadores migrantes, en su lengua materna
- e) Adoptar medidas específicas para evitar catástrofes, así como coordinar y hacer coherentes las acciones que deban realizarse a

niveles diferentes, en particular en las zonas industriales en donde estén situadas empresas que presenten grandes riesgos potenciales para los trabajadores y la población de los alrededores

f) Garantizar un buen enlace con el sistema internacional de alarma para los riesgos profesionales en los campos de la seguridad y la higiene en el trabajo, establecido dentro del marco de la Organización Internacional del Trabajo

g) Adoptar medidas apropiadas en favor de los trabajadores minusválidos.

5. El sistema de inspección previsto en el párrafo 1 del artículo 9 del convenio debería inspirarse en las disposiciones del convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, y del convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, sin perjuicio de las obligaciones asumidas por los estados miembros que hayan ratificado estos dos convenios.

6. En los casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, deberían promover en la esfera de las condiciones de trabajo medidas que sean conformes a la política a que se refiere el artículo 4 del convenio.

7. Los principales objetivos de las medidas a que hace referencia el artículo 15 del convenio deberían ser:

a) Asegurar la aplicación de las disposiciones de los artículos 4 y 7 del convenio;

b) Coordinar el ejercicio de las funciones que incumben a la autoridad o autoridades competentes en virtud de las disposiciones del artículo 11 del convenio y del párrafo 4 de la presente recomendación;

c) Coordinar las actividades en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo desarrolladas a nivel nacional, regional o local por las autoridades públicas, por los empleadores y sus organizaciones, por las organizaciones y los representantes de los

trabajadores y por cualesquiera otros organismos o personas interesados;

d) Promover intercambios de opiniones, de información y de experiencias a nivel nacional, de industria o de rama de actividad económica.

8. Debería establecerse una cooperación estrecha entre las autoridades públicas y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y cualquier otro organismo interesado, para la formulación y la aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del convenio.

9. Los exámenes a que se refiere el artículo 7 del convenio deberían considerar en particular la situación de los trabajadores más vulnerables, por ejemplo, los minusválidos.

D. Acción a nivel de la empresa

10. Entre las obligaciones que incumben a los empleadores para lograr el objetivo señalado en el artículo 16 del convenio podrían figurar, habida cuenta de las características de las diversas ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, las siguientes:

a) Proporcionar lugares de trabajo, maquinaria, equipos y métodos de trabajo que, en la medida en que sea razonable y factible, sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) Dar las instrucciones y la formación necesarias, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de trabajadores.

c) Asegurar una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las prácticas de trabajo utilizadas y de las medidas de seguridad e higiene del trabajo aplicadas.

d) Adoptar medidas de organización de la seguridad y salud de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades.

e) Proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, las ropas de protección individual y los equipos de protección adecuados que

parezca necesario exigir cuando no se puedan prevenir o limitar los riesgos de otra forma.

f) Asegurarse de que la organización del trabajo, particularmente en lo que atañe a la duración del trabajo y a los periodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores.

g) Tomar todas las medidas razonables y factibles para eliminar toda fatiga física o mental excesiva.

h) Efectuar estudios e investigaciones o mantenerse al corriente en otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las disposiciones de los apartados precedentes.

11. Cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, deberían colaborar en la aplicación de las medidas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores. En casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes deberían prescribir las modalidades generales de tal colaboración.

12.

1) Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia el artículo 20 del convenio deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.

2) Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene, o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores, deberían:

a) Recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la

seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo.

- b)** Ser consultados cuando se prevean – y antes de que se ejecuten – nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte, conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas.
- c)** Ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores.
- d)** Estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene.
- e)** Tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud.
- f)** Tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo.
- g)** Tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo.
- h)** Tener la posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores.
- i)** Disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad y recibir la formación pertinente.
- j)** Recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

13. Cuando las actividades de la empresa lo hagan necesario y su tamaño lo permita, debería preverse:

- a) La disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad, sea dentro de la propia empresa, en común con otras empresas o mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior.
- b) El recurso a especialistas encargados de asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o de supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.

14. Cuando la índole de las actividades de sus empresas lo justifique, los empleadores deberían tener la obligación de formular por escrito su política en materia de seguridad e higiene del trabajo, las disposiciones tomadas en esta esfera y las diversas responsabilidades ejercidas en virtud de estas disposiciones, y de poner dicha información en conocimiento de todos los trabajadores en una lengua o por un medio que puedan comprender fácilmente.

15.

- 1) Debería exigirse a los empleadores que controlen periódicamente la aplicación de las normas de seguridad e higiene del trabajo, por ejemplo vigilando las condiciones del medio ambiente y que procedan de cuando en cuando a exámenes críticos sistemáticos de la situación en este campo.
- 2) Debería exigirse a los empleadores que registren los datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables, entre los que podrían incluirse datos sobre todos los accidentes del trabajo y todos los casos de daños para la salud que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste, y que se hallen sujetos a declaración, autorizaciones y exenciones en virtud de las leyes o reglamentos en la materia, así como las condiciones a que estén sujetas tales autorizaciones y exenciones, certificados relativos al control de la salud de los trabajadores en la empresa, y datos sobre exposición a sustancias y agentes determinados.

16. El objetivo de las disposiciones adoptadas en virtud del artículo 17 del convenio debería ser garantizar que los trabajadores:

- a) Velen, dentro de límites razonables, por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo.
- b) Cumplan las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, así como las de otras personas y observen los procedimientos de seguridad e higiene.
- c) Utilicen correctamente los dispositivos de seguridad y el equipo de protección y no los hagan inoperantes.
- d) Informen inmediatamente a su superior jerárquico directo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo que ellos mismos no puedan remediar.
- e) Informen acerca de todo accidente o daño a la salud que sobrevenga durante el trabajo o en relación con éste.

17. No debería tomarse ninguna medida en perjuicio de un trabajador por haber formulado una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

E. Relación con los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes

18. La presente recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

19.

1) En la elaboración y aplicación de la política referida en el artículo 4 del convenio, y sin perjuicio de las obligaciones asumidas con arreglo a los convenios que hayan ratificado, los estados miembros deberían remitirse a

los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que figuran en el anexo a la presente recomendación.

2) Dicho anexo podrá ser modificado por la Conferencia Internacional del Trabajo, por mayoría de dos tercios, con motivo de cualquier adopción o revisión futuras de un convenio o de una recomendación en el campo de la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo.

ANEXO

LISTA DE INSTRUMENTOS SOBRE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO ADOPTADOS DESDE 1919 POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Año	Convenio	Recomendaciones
1921	13.	Cerusa (pintura)
1929	27.	Indicación del peso en los fardos transportados por barco
1937	62.	Prescripciones de 53. Prescripciones de seguridad (edificación)
1946	73.	Examen médico de la 79. Examen médico de la gente de mar
	77.	Examen médico de los menores (industria)
	78.	Examen médico de los menores (trabajos no industriales)
1947	81.	Inspección del 81. Inspección del trabajo
	82.	Inspección del trabajo (minas y transporte)
1949	92.	Alojamiento de la tripulación (revisado)
1953	97.	Protección de la salud de los trabajadores
1958	105.	Botiquines a bordo de los buques
	106.	Consultas médicas en alta mar
1959	113.	Examen médico de los 112. Servicios de medicina - pescadores del trabajo
1960	115 y 114.	Protección contra las radiaciones
1963	119.	Protección de la 118. Protección de la maquinaria

1964	120.	Higiene (comercio y oficinas)
	121.	Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
1965	124.	Examen médico de los menores (trabajo subterráneo)
1967	127.	Peso máximo 128.
1969	129.	Inspección del trabajo (agricultura)
1970	133.	Alojamiento de la tripulación (aire acondicionado, disposiciones complementarias)
	141.	Alojamiento de la tripulación (lucha contra los ruidos)
	134.	Prevención de accidentes (gente de mar)
1971	136.	Benceno 144.
1974	139.	Cáncer profesional 147.
1977	148.	Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)
1979	152.	Seguridad e higiene (trabajos portuarios)

C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

CONVENIO SOBRE LOS SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO (NOTA: FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 17/02/1988)

LUGAR: GINEBRA

FECHA DE ADOPCIÓN: 25/06/1985

SESIÓN DE LA CONFERENCIA:71

TEMA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

VISUALIZAR EL DOCUMENTO EN: [INGLÉS](#) Y [FRANCÉS](#)

ESTATUS: INSTRUMENTO ACTUALIZADO. ESTE CONVENIO FUE ADOPTADO DESDE 1985 Y SE CONSIDERA ACTUALIZADO.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1985 en su reunión 71;

Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo por su Constitución. Ésto recuerda los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, y en especial la recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953, la recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959, el convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, y el convenio y la recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión: Después de haber decidido que dichas proposiciones revisan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco, el presente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

Parte 1. Principios de una política nacional

ARTÍCULO 1

A los efectos del presente convenio:

- a) La expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de
 - i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.
 - ii) La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.
- b) La expresión de los trabajadores en la empresa designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales.

ARTÍCULO 2

A la luz de las condiciones y la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.

ARTÍCULO 3

1. Todo miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.

2. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo Miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.
3. Todo miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.

ARTÍCULO 4

La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Parte 2. Funciones

ARTÍCULO 5

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
- b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.

- c) Asesoría sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos, así como sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
- d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y en la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.
- e) Asesoría en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía y equipos de protección individual y colectiva.
- f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
- g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
- j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.
- k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

Parte 3. Organización

ARTÍCULO 6

Para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones:

- a) por vía legislativa
- b) por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados

c) de cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

ARTÍCULO 7

1. Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.
2. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por:
 - a) las empresas o los grupos de empresas interesadas
 - b) los poderes públicos o los servicios oficiales
 - c) las instituciones de seguridad social
 - d) cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente
 - e) una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores

ARTÍCULO 8

El empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.

Parte 4. Condiciones de funcionamiento

ARTÍCULO 9

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.

2. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa.
3. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán tomarse medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.

ARTÍCULO 10

El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes, cuando existan, en relación con las funciones estipuladas en el artículo 5.

ARTÍCULO 11

La autoridad competente deberá determinar las calificaciones que se exijan del personal que haya de prestar servicios de salud en el trabajo, según la índole de las funciones que deba desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

ARTÍCULO 12

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.

ARTÍCULO 13

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

ARTÍCULO 14

El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 15

Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo.

Parte 5. Disposiciones generales

ARTÍCULO 16

Una vez establecidos los servicios de salud en el trabajo, la legislación nacional deberá designar a la autoridad o autoridades encargadas de supervisar su funcionamiento y de asesorarlas.

ARTÍCULO 17

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 18

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTÍCULO 19

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTÍCULO 20

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuántas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización.
2. Al notificar a los miembros de la OIT el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

ARTÍCULO 21

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro, y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTÍCULO 22

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTÍCULO 23

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario,
 - a) la ratificación por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.
2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTÍCULO 24

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.

REFERENCIAS CRUZADAS:

RECOMENDACIONES: R097 - Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953

RECOMENDACIONES: R112 - Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959

CONVENIOS: C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

CONVENIOS: C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

RECOMENDACIONES: R171 - Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

CONSTITUCIÓN: artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, sírvase ponerse en contacto con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos (NORMES), en el número de teléfono: +41.22.799.7149, en el número de fax: +41.22.799.7139 o por mail: infonorm@ilo.org

Copyright © 2002 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[Descargo de responsabilidad](#)

webinfo@ilo.org

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

RECOMENDACIÓN SOBRE LOS SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

RECOMENDACION: R171

LUGAR: GINEBRA

SESIÓN DE LA CONFERENCIA: 71

FECHA DE ADOPCIÓN: 26/06/1985

TEMA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

VISUALIZAR EL DOCUMENTO EN: [INGLÉS](#) Y [FRANCÉS](#)

ESTATUS: INSTRUMENTO ACTUALIZADO ESTA RECOMENDACIÓN FUE ADOPTADA DESDE 1985 Y SE CONSIDERA ACTUALIZADA.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1985 en su reunión 71;

Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, constituye una de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo por su Constitución.

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, y en especial la recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971; el Convenio y la recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional; así como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, adopta con fecha veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco, la presente recomendación, que podrá ser citada como la recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

A. PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL

1. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales y, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo miembro debería formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo, incluidos los principios generales de sus funciones, de su organización y de su funcionamiento.
2.
 - a) Todo miembro debería establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos para la salud que prevalecen en las empresas.
 - b) En la medida en que ello sea necesario y prácticamente realizable, deberían adoptarse también disposiciones para facilitar a los trabajadores independientes una protección análoga a la prevista en el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y en la presente recomendación.

B. FUNCIONES

3. La función de los servicios de salud en el trabajo debería ser esencialmente preventiva.
4. Los servicios de salud en el trabajo deberían establecer un programa de actividades adaptado a la empresa o a las empresas a las que sirven, principalmente en función de los riesgos laborales que se presentan en los lugares de trabajo y de los problemas específicos que se plantean en las respectivas ramas de actividad económica.

Vigilancia del medio ambiente de trabajo

1. La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender:

- a) la identificación y evaluación de los factores del medio ambiente de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores
- b) la evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores
- c) La evaluación de los medios de protección colectiva e individual
- d) La evaluación, cuando sea apropiado, de la exposición de los trabajadores a los agentes nocivos, mediante métodos de control válidos
- e) La verificación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición

2. Dicha vigilancia debería llevarse a cabo en relación con los demás servicios técnicos de la empresa y con la cooperación de los trabajadores interesados y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan.

5.

- a) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los datos resultantes de la vigilancia del lugar de trabajo deberían consignarse

en forma apropiada y mantenerse a disposición del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan.

b) Tales datos deberían utilizarse respetando su carácter confidencial, y solamente para orientar y dar asesoría acerca de las medidas destinadas a mejorar el medio ambiente de trabajo, así como la salud y seguridad de los trabajadores.

c) La autoridad competente debería tener acceso a estos datos, los cuales sólo debería comunicar el servicio de salud en el trabajo a terceros previo acuerdo del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, si los hubiere.

6. La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender las visitas del personal de servicios de salud en el trabajo que sean necesarias para examinar los factores del medio ambiente de trabajo susceptibles de afectar la salud de los trabajadores, la salubridad del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo.

7. Los servicios de salud en el trabajo deberían:

a) efectuar, cuando sea necesario, la vigilancia de la exposición de los trabajadores a riesgos especiales para la salud

b) supervisar las instalaciones sanitarias y otras instalaciones puestas a disposición de los trabajadores por el empleador, tales como suministro de agua potable, cantinas y alojamientos

c) asesorar acerca de las posibles incidencias de la utilización de tecnologías en la salud de los trabajadores

d) participar y asesorar en la selección de los equipos necesarios para la protección individual de los trabajadores contra los riesgos laborales

e) colaborar en el análisis de los puestos de trabajo, así como en el estudio de la organización del trabajo y de los métodos de trabajo, a fin de garantizar una mejor adaptación del trabajo a los trabajadores

- f) participar en los análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades laborales, así como en los programas de prevención de accidentes
8. El personal que preste servicios de salud en el trabajo debería, después de haber informado al empleador, a los trabajadores y a sus representantes, cuando sea apropiado:
- a) tener libre acceso a todos los lugares de trabajo y a las instalaciones que la empresa facilita a los trabajadores
 - b) tener acceso a información sobre métodos, normas de trabajo, productos, materias y sustancias utilizadas o cuya utilización esté prevista, bajo reserva de que se preserve el secreto de toda información de índole confidencial que se recabe y que no concierna a la salud de los trabajadores
 - c) poder tomar muestras, con fines de análisis, de los productos, materias y sustancias utilizadas o manipuladas
9. Debería consultarse a los servicios de salud en el trabajo sobre cualquier cambio previsto en materia de métodos y condiciones de trabajo susceptible o tener algún efecto sobre la salud o la seguridad de los trabajadores.

C. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores

10.

- 1) La vigilancia de la salud de los trabajadores debería abarcar, en los casos y según las condiciones que defina la autoridad competente, todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, que puedan incluir:
 - a) una evaluación de la salud de los trabajadores antes de que se les asignen tareas específicas que puedan implicar un peligro para su salud o para la de los demás.
 - b) evaluaciones de la salud a intervalos periódicos durante todo empleo

que implique una exposición a riesgos particulares para la salud:

c) una evaluación de la salud de los trabajadores que reanudan el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes laborales, de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y de determinar la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas, así como la necesidad de una reclasificación o de una readaptación;

d) evaluaciones de la salud al terminar y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios.

2) Deberían adoptarse disposiciones para proteger la intimidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de su salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses.

11.

1) Cuando los trabajadores estén expuestos a riesgos laborales específicos, la vigilancia de su estado de salud debería comprender, cuando corresponda, además de los exámenes de salud previstos en el párrafo 10 de la presente recomendación, todos los exámenes e investigaciones necesarios para detectar los niveles de exposición, así como las reacciones y los efectos biológicos precoces.

2) Cuando exista un método válido y generalmente aceptado de vigilancia biológica de la salud de los trabajadores para la detección precoz de los efectos sobre la salud de la exposición a riesgos laborales específicos, podrá utilizarse dicho método para identificar a los trabajadores que requieren un examen médico detenido, sujeto al consentimiento individual del trabajador.

12. Los servicios de salud en el trabajo deberían ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las

causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo. El personal encargado de los servicios de salud en el trabajo no debería ser obligado por los empleadores a verificar las razones de la ausencia del trabajo.

13.

1) Los servicios de salud en el trabajo deberían consignar los datos relativos a la salud de los trabajadores en expedientes de salud personales y confidenciales. Dichos expedientes deberían también contener información acerca de las tareas que hayan realizado los trabajadores, de su exposición a los riesgos laborales inherentes a su trabajo y de los resultados de toda evaluación de la exposición de los trabajadores a tales riesgos.

2) El personal que preste servicios de salud en el trabajo sólo debería tener acceso a los expedientes de salud si la información contenida en ellos tiene relación con el cumplimiento de sus funciones. Cuando los expedientes contengan información personal de carácter médico confidencial, este acceso debe limitarse al personal médico.

3) Los datos personales relativos a la evaluación del estado de salud sólo deberían comunicarse a terceros previo consentimiento del trabajador.

14. La legislación nacional, la autoridad competente o la práctica nacional basada en pautas de ética reconocidas deberían prescribir las condiciones y el período de conservación de los expedientes personales de salud, las condiciones relativas a la transmisión y comunicación de tales expedientes y las medidas necesarias para preservar su carácter confidencial, en particular cuando la información que contienen se encuentre registradas en una computadora.

15.

a) Al término de un examen médico prescrito para determinar la aptitud de un trabajador para un puesto de trabajo que entraña exposición a un riesgo determinado, el médico que lo haya realizado debería comunicar sus conclusiones por escrito al trabajador y al empleador.

b) Esta comunicación no debería contener indicación alguna de índole médica; según los casos, podría indicar que el trabajador es apto para el puesto de trabajo previsto o bien especificar los tipos de trabajo y las condiciones de trabajo que le estén contraindicadas, temporal o permanentemente, desde el punto de vista médico.

16. Cuando mantener a un trabajador en un puesto de trabajo esté contraindicado por motivos de salud, los servicios de salud en el trabajo deberían colaborar para reubicarlo dentro de la empresa o para encontrar otra solución apropiada.

17. Cuando la vigilancia de la salud haya permitido detectar una enfermedad laboral, ésta debería notificarse a la autoridad competente de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. El empleador, los trabajadores y sus representantes deberían ser informados de que se ha efectuado dicha notificación.

D. Información, educación, formación, asesoría

18. Los servicios de salud en el trabajo deberían participar en la elaboración y aplicación de programas de información, educación y formación destinados al personal de la empresa, sobre cuestiones de salud e higiene relacionadas con el trabajo.

19. Los servicios de salud en el trabajo deberían participar en la información y el perfeccionamiento periódico del personal de primeros auxilios y en la formación gradual y continuada de todo el personal de la empresa que contribuye a la seguridad y a la salud en el trabajo.

20. A fin de fomentar la adaptación del trabajo a los trabajadores, así como el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberían asumir la función de asesores del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa y del comité de seguridad e higiene, cuando existan. Para informarmles acerca de los problemas de salud, de higiene del trabajo y de ergonomía, y deberían colaborar con los organismos que actúan ya como asesores en esta esfera.

21.

- a) Todo trabajador debería ser informado, de manera conveniente y adecuada, de los riesgos para la salud que implica su trabajo, de los resultados de los exámenes de salud de las que haya sido objeto y de la evaluación de su estado de salud.
- b) Todo trabajador tendrá el derecho a que se corrija cualquier dato de la información que sea erróneo o que pueda inducir a error.
- c) Los servicios de salud en el trabajo deberían además asesorar individualmente a los trabajadores acerca de su salud en relación con su trabajo.

E. Primeros Auxilios, tratamientos y programas de salud

22. Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo en las empresas deberían proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o de indisposición en el lugar de trabajo y colaborar en la organización de la administración de primeros auxilios.

23. Habida cuenta de la organización de la medicina preventiva a nivel nacional, los servicios de salud en el trabajo podrían, cuando sea posible y apropiado:

- a) proceder a inmunizaciones en relación con los riesgos biológicos que se presentan en el lugar de trabajo
- b) participar en campañas de protección de la salud
- c) colaborar con las autoridades sanitarias en el marco de programas de salud pública

24. Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales y, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, la autoridad competente, si fuere necesario, debería autorizar a los servicios de salud en el trabajo, de acuerdo con todos los interesados, incluidos el propio trabajador y su médico de cabecera, o un

servicio de cuidados primarios de la salud, cuando sea aplicable, a asumir una o varias de las funciones siguientes, o a participar en ellas:

- a) el tratamiento de los trabajadores que no hayan interrumpido su trabajo o que se hayan reintegrado al mismo tras una ausencia
- b) el tratamiento de las víctimas de accidentes del trabajo
- c) el tratamiento de las enfermedades profesionales y de las afecciones agravadas por el trabajo
- d) los aspectos médicos de la reeducación y readaptación profesionales

25. Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales en materia de organización de la atención de salud y del alejamiento de los centros que la dispensan, los servicios de salud en el trabajo podrían desplegar otras actividades relacionadas con la salud, incluida la asistencia médica curativa a los trabajadores y a sus familias, en la forma que permita la autoridad competente en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.

26. Los servicios de salud en el trabajo deberían cooperar con los demás servicios interesados en la elaboración de planes de urgencia para hacer frente a accidentes importantes.

F. Otras funciones

27. Los servicios de salud en el trabajo deberían analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo, así como los resultados de la vigilancia biológica y de la vigilancia continua individual de la exposición de los trabajadores a determinados riesgos laborales, cuando éstos existan. Con el fin de evaluar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos laborales y los perjuicios para la salud y de proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

28. Los servicios de salud en el trabajo deberían elaborar planes y, a intervalos apropiados, informes sobre sus actividades y las condiciones de salud en la empresa. Estos planes e informes deberían ponerse a disposición

del empleador y de los representantes de los trabajadores en la empresa o a la del comité de seguridad e higiene, cuando exista, y la autoridad competente debería tener acceso a los mismos.

29.

- a) En la medida de sus recursos, los servicios de salud en el trabajo, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, deberían contribuir a la investigación, participando en estudios o encuestas efectuadas a nivel de la empresa o de la rama de actividad económica, por ejemplo, con objeto de reunir información epidemiológica y orientar sus actividades.
- b) Los resultados de las mediciones realizadas en la vigilancia del medio ambiente de trabajo y los resultados de las evaluaciones de salud de los trabajadores podrán ser utilizados con fines de investigación, bajo reserva de las disposiciones de los párrafos 6, 3); 11, 2), y 14, 3), de la presente recomendación.

30. Los servicios de salud en el trabajo deberían participar con otros servicios de la empresa, cuando así convenga, en las medidas encaminadas a impedir que las actividades de ésta causen perjuicio al medio ambiente en general.

G. Organización

31. En la medida de lo posible, los servicios de salud en el trabajo deberían estar situados en el lugar de trabajo o en las proximidades de éste, o bien estar organizados de forma que se garantice el desempeño de sus funciones en el lugar de trabajo.

32.

- a) Los empleadores, los trabajadores y sus representantes, si los hubiere, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo sobre una base equitativa.

b) De conformidad con las condiciones y la práctica nacional, los empleadores y los trabajadores, o sus representantes en la empresa, o el comité de seguridad e higiene, cuando exista, deberían participar en las decisiones sobre organización y funcionamiento de estos servicios, incluidas las relativas al empleo del personal y a la planificación de los programas del servicio.

33.

1) Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

2) De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo pueden ser organizados por:

- a) las empresas o grupos de empresas interesados
- b) los poderes públicos o los servicios oficiales
- c) las instituciones de seguridad social
- d) cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente
- e) una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores

3) La autoridad competente debería precisar las circunstancias en las que, cuando no se hubieren organizado servicios de salud en el trabajo, los servicios adecuados existentes podrían ser reconocidos provisionalmente como organismos habilitados en el sentido del subpárrafo 2), d), supra.

34. En los casos en que la autoridad competente, tras consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas interesadas, cuando existan, determine que el establecimiento de un servicio de salud en el trabajo o el acceso a tal servicio es prácticamente imposible. Las empresas deberían, con carácter provisional y tras consultar a los representantes de los trabajadores en la empresa o al comité de seguridad e higiene, cuando existan, concluir un acuerdo con un servicio médico de la localidad para proceder a los exámenes de salud prescritos por la legislación

nacional, así como controlar las condiciones sanitarias existentes en la empresa y velar por que los primeros auxilios y la atención de urgencia estén organizados de forma apropiada.

H. Condiciones de funcionamiento

35.

- a) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían estar formados por equipos multidisciplinarios constituidos en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.
- b) Los servicios de salud en el trabajo deberían disponer de personal técnico en número suficiente, con formación especializada y experiencia en esferas tales como la medicina del trabajo, la higiene del trabajo, la ergonomía, los cuidados de enfermería del trabajo y otras cuestiones conexas. Este personal debería, en la máxima medida posible, mantenerse al corriente de los progresos en los conocimientos científicos y técnicos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y tener la posibilidad de hacerlo sin pérdida alguna de ingresos.
- c) Los servicios de salud en el trabajo deberían, además, disponer del personal administrativo necesario para su funcionamiento.

36.

- 1) Se debería salvaguardar la independencia profesional del personal que presta servicios en materia de salud en el trabajo, de conformidad con la práctica y la legislación nacionales. Esto podría llevarse a cabo mediante leyes, reglamentos y consultas apropiadas entre el empleador, los trabajadores y sus representantes y los comités de seguridad e higiene, si los hubiere.
- 2) La autoridad competente debería especificar, cuando proceda, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las condiciones relativas a la contratación y a la terminación del empleo del personal de los servicios de salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones

representativas de trabajadores y de empleadores interesadas.

37. A reserva de las excepciones que prevean las leyes y los reglamentos nacionales, todo el personal de un servicio de salud en el trabajo debería estar obligado a guardar el secreto profesional sobre los datos médicos y técnicos que pueda llegar a conocer en razón de sus funciones y de las actividades del servicio.

38.

a) La autoridad competente puede prescribir normas relativas a los locales y al equipo necesario para el funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo.

b) Los servicios de salud en el trabajo deberían disponer de instalaciones adecuadas para efectuar los análisis y pruebas necesarias para la vigilancia de la salud de los trabajadores y la salubridad del medio ambiente de trabajo.

39.

1) Dentro del marco de un enfoque multidisciplinario, los servicios de salud en el trabajo deberían colaborar con:

a) los servicios que se ocupan de la seguridad de los trabajadores en la empresa

b) los distintos servicios o unidades de producción, para ayudarlos a formular y aplicar programas preventivos convenientes

c) el departamento de personal de la empresa y los demás servicios interesados

d) Los representantes de los trabajadores en la empresa, como sus representantes de seguridad y el comité de seguridad e higiene, si los hubiere.

2) Cuando sea apropiado, los servicios de salud en el trabajo y los servicios de seguridad en el trabajo podrían organizarse conjuntamente.

40. Además, los servicios de salud en el trabajo deberían mantener contactos, cuando sea necesario, con los servicios y organismos exteriores a la empresa que se ocupan de cuestiones relativas a la salud, a la higiene, a la seguridad, a la readaptación, al readiestramiento y reclasificación profesionales y a las condiciones de trabajo y de bienestar de los trabajadores. También con los servicios de inspección y el organismo nacional que haya sido designado para participar en el sistema internacional de alerta para la seguridad y la salud de los trabajadores establecido en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.

41. La persona encargada de un servicio de salud en el trabajo debería poder, de conformidad con las disposiciones del párrafo 38, consultar a la autoridad competente, tras haber informado de ello al empleador y a los representantes de los trabajadores en la empresa o al comité de seguridad e higiene, si los hubiere, acerca de la aplicación de las normas de seguridad e higiene del trabajo en la empresa.

42. Los servicios de salud en el trabajo de toda empresa nacional o multinacional que cuente con más de un establecimiento deberían prestar el nivel máximo de servicios, sin discriminaciones, a los trabajadores de todos sus establecimientos, cualquiera que sea el lugar o país en que estén situados.

I. DISPOSICIONES GENERALES

43.

1) En el marco de su responsabilidad por la seguridad y la salud de los trabajadores que emplean, los empleadores deberían adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar el cumplimiento de las funciones de los servicios de salud en el trabajo.

2) Los trabajadores y sus organizaciones deberían aportar su apoyo a los servicios de salud en el trabajo para el cumplimiento de sus funciones.

44. Las prestaciones relacionadas con la salud en el trabajo dispensadas por los servicios de salud en el trabajo deberían ser totalmente gratuitas para los trabajadores.

45. Cuando los servicios de salud en el trabajo hayan sido establecidos y sus funciones fijadas por la legislación nacional, ésta debería determinar también la forma de financiar tales servicios.
46. A los efectos de la presente recomendación, la expresión representantes de los trabajadores en la empresa designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales.
47. La presente recomendación, que completa el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, reemplaza a la recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959.

REFERENCIAS CRUZADAS

CONVENIOS: C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977

CONVENIOS: C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

CONVENIOS: C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

CONVENIOS: C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

RECOMENDACIONES: R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

RECOMENDACIONES: R097 - Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953

RECOMENDACIONES: R112 - Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, sírvase ponerse en contacto con el departamento

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y -Derechos

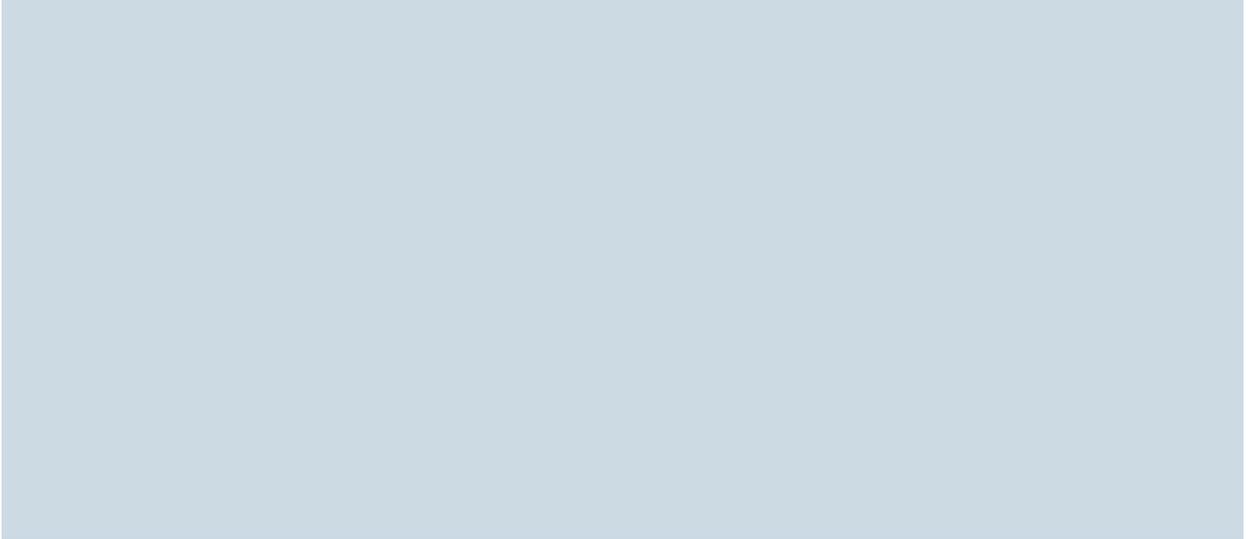
humanos (NORMES), en el número de teléfono: +41.22.799.7149, en el

número de fax: +41.22.799.7139 o por mail: infonorm@ilo.org

Copyright © 2002 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[Descargo de responsabilidad](#)

webinfo@ilo.org



Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo
Central American Workplace en la Maquila



Gap Inc. Limitedbrands



Iglesia El Carmen, 1c. al norte, 1c. al oeste

Tel.: (505) 268 4036, 266 2835

E-mail: inehnica@turbonett.com.ni

www.inehnica.org